



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

La Negociación Colectiva

**Una mirada desde la teoría de la
acción comunicativa**

Autor: Andrés Tapia Díaz

Tesis para optar al título profesional de Sociólogo

Profesor guía: Omar Aguilar Novoa

Santiago
Abril 2007

**Dedicado especialmente a mis
padres, quienes me han
entregado un apoyo invaluable
en mi formación**

AGRADECIMIENTOS

Desde que se concibió la idea de desarrollar este trabajo investigativo, muchas han sido las personas que estuvieron, constantemente, apoyando su realización. Es innegable señalar que, esta ayuda, contribuyó de manera significativa en el desarrollo de este informe. Lamentablemente, son tantas las personas que han apoyado este trabajo y, tan poco el espacio para mencionarlas, que, irremediablemente, voy a pecar de omisión en señalar a muchas de ellas. Por eso, doy de antemano las excusas del caso, para aquellas personas que han sido omitidas en estos agradecimientos, tengan la seguridad que les estoy eternamente agradecido por la ayuda invaluable que me han prestado durante esta investigación.

Primeramente, debo entregar mi sinceros agradecimientos a mis dos amigos, **Don Pablo Baltera y Don Jorge Salinero**, destacados Sociólogos del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, quienes, desde un primer momento, me alentaron a desarrollar esta investigación, prestándome su apoyo y ayuda profesional en todo momento que lo solicité, demostrándome una total disposición a aportar en esta tamaña empresa, para ellos, vaya mi humilde reconocimiento.

En segundo lugar, debo expresar mi profunda gratitud a **Helia Henríquez**, quien ha tenido la disposición y amabilidad de incentivar el desarrollo de esta investigación, junto a la lectura crítica de ésta como profesor informante de tesis, mis sinceros agradecimientos hacia ella.

En tercer lugar, agradezco a **Edmundo López**, profesor y amigo del departamento de Sociología, su completa disposición a realizar una lectura crítica de esta investigación como profesor informante, no puedo menos que retribuir su dedicación a la lectura de ésta, con esta sucinta, pero no menos significativa, mención.

Finalmente, y en forma especial, agradezco la disposición, paciencia y generosidad manifestada por mi profesor guía de tesis, **Omar Aguilar Novoa**, quien ha sacrificado parte de su tiempo en apoyar la realización de este trabajo investigativo, aportando los

conocimientos y orientaciones necesarias para desarrollar, de manera adecuada, esta investigación, para él, mi eterno agradecimiento.

Agradecimiento aparte merecen *mis padres* quienes, con todo esmero, fomentaron en mi, la idea de la honestidad y el esfuerzo, como vigas maestras de la superación personal, a ellos mi profunda gratitud y amor.

ABSTRACT

La investigación, que ha continuación se presenta, aborda una de las temáticas sustantivas para el conocimiento sobre el mundo del trabajo: La negociación colectiva.

Existe una variopinta literatura investigativa que analiza los procesos de negociación colectiva. Sin embargo, estos contienen, en su mayoría, análisis jurídicos, lo que en cierta medida, ha limitado el conocimiento en relación con la negociación colectiva. Dada la realidad existente, esta investigación intenta un acercamiento al análisis de los instrumentos negociadores desde la sociología, tomando como construcción teórica central la teoría de la acción comunicativa de Jurgen Habermas.

El análisis realizado tuvo como orientación fundamental indagar en los modelos de racionalidad comunicativa que se encuentran presentes en el desarrollo de las instancias de negociación colectiva. Para investigar en torno a los modelos de racionalidad desarrollados, se relevan dos elementos categoriales centrales en la construcción teórica Habermasiana. Por un lado, se indaga respecto de las orientaciones de acción de los actores, entiéndase empleadores y dirigentes sindicales, durante la negociación colectiva y; por otro lado, se analizan las pretensiones de validez, a la luz de los cuestionamientos que los actores del proceso desarrollan durante el proceso de negociación colectiva.

Para desarrollar la investigación se tomaron en consideración medianas empresas, esto es empresas de 50 y hasta ciento noventa y nueve trabajadores, del sector metalúrgico que negociaron colectivamente durante el año 2003, y cuyo proceso negociador concluyó con el establecimiento de un contrato colectivo entre las partes.

Palabras claves:

- **Sociología del Trabajo**
- **Negociación colectiva**
- **Jurgen Habermas**
- **Teoría de la acción comunicativa**
- **Medianas empresas**

INDICE

Introducción.....	9 - 12
-------------------	--------

PRIMERA PARTE

1. Aspectos metodológicos

1.1 Planteamiento del problema.....	13 - 28
1.2 Problema de investigación.....	29
1.3 Preguntas de investigación.....	30
1.4 Objetivos.....	31
1.5 Hipótesis de trabajo.....	32
1.6 Marco Metodológico.....	33 - 34
1.7 Criterios de selección de las empresas.....	35 - 38
1.8 Relevancia de la investigación.....	38 - 39
1.9 Listado de empresas seleccionadas.....	40
1.10 Marco teórico.....	41 - 70
1.11 Definición nominal de conceptos.....	71 - 74

SEGUNDA PARTE

La Negociación colectiva: una mirada desde la teoría de la acción comunicativa

2. Negociación colectiva: Composición Jurídica

2.1 Antecedentes y estructura.....	75 - 80
2.2 Principales elementos normativos en la actualidad.....	81 - 84
2.3 Negociación colectiva: Definiciones desde los actores.....	85 - 88
2.4 Objetivos que los actores persiguen al negociar colectivamente.....	89 - 92
2.5 Importancia de la Negociación colectiva.....	92 - 93
2.6 ¿La negociación colectiva posee un papel en la estructuración de las relaciones laborales al interior de las empresas?.....	94 - 98
2.7 Visión de la negociación colectiva.....	99 - 106

3. Comportamiento de los actores

3.1 Comportamiento de los empleadores

3.1.1 Comportamiento real de los empleadores durante el proceso

de Negociación colectiva.....	107 - 115
-------------------------------	-----------

3.1.2 Comportamiento de los empleadores: aspectos que facilitan el proceso de negociación colectiva.....	115 - 117
3.1.3 Comportamiento de los empleadores: aspectos que dificultan el proceso de negociación colectiva.....	118 - 122
3.1.4 Comportamiento de los empleadores: Comportamiento ideal.....	122 - 125
3.2 Comportamiento de los trabajadores	
3.2.1 Comportamiento real de los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva.....	125 - 128
3.2.2 Comportamiento de los trabajadores: aspectos que facilitan el proceso de negociación colectiva.....	128 - 129
3.2.3 Comportamiento de los trabajadores: aspectos que dificultan el proceso de negociación colectiva.....	129 - 131
3.2.4 Comportamiento de los trabajadores: comportamiento ideal de los trabajadores.....	131 - 132
4. Orientación de acción de los actores.....	133 - 134
4.1 Orientación de acción actor empleador.....	134 - 141
4.2 Orientación de acción actor trabajador.....	141 - 146
5. Negociación colectiva: Valores	
5.1 Valores presentes en la negociación colectiva.....	146 - 147
5.1.1 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: opiniones desde el empleador.....	147 - 149
5.1.2 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que facilitan el proceso de negociación colectiva, . visiones desde el empleador.....	150 – 153
5.1.3 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que dificultan el proceso de negociación colectiva: visiones desde el empleador.....	153 – 155
5.1.4 Valores que deben estar presentes durante el proceso de negociación colectiva: visiones desde los empleadores.....	155 – 157

5.2.1	Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: opiniones desde los trabajadores.....	157 – 160
5.2.2	Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que facilitan el proceso de negociación colectiva, visiones desde los trabajadores.....	160 - 161
5.2.3	Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que dificultan el proceso de negociación colectiva, visiones desde los trabajadores.....	161 - 163
5.2.4	Valores que deben estar presentes durante el proceso de negociación colectiva: visiones desde los trabajadores.....	163 - 166
6. Negociación colectiva: pretensiones de validez		
6.1	Pretensiones de validez: cuestionamiento de los actores.....	166
6.1.1	Pretensiones de validez: cuestionamientos desde los empleadores.....	167 - 172
6.1.2	Pretensiones de validez: cuestionamientos desde los trabajadores.....	172 - 175
Conclusiones		176- 183
Bibliografía		184 - 190
Anexos		191
Anexo N°1.....		192 - 196
Anexo N°2.....		197 - 201

Introducción

Los procesos de globalización y tecnologización han provocado una multiplicidad de cambios que han afectado a todos los países de alguna u otra manera. La dinámica experimentada por la globalización ha compelido a los países a buscar estrategias de inserción adecuada a estos procesos. El estado Chileno no ha sido la excepción a la regla, la serie de tratados comerciales internacionales que se han suscrito con diversos países y bloques comerciales¹, han posicionado la economía del país con una orientación abierta a la economía mundial. Si bien es cierto, esta serie de tratados comerciales han aumentado la posibilidad de competencia por la conquista de diversos mercados internacionales. No es menos cierto que, el fenómeno de apertura económica del país, también ha representado desarrollar en las empresas mecanismos de adaptabilidad a los nuevos procesos, en su lucha por su inserción interna y externa en los mercados. Sin lugar a dudas, este nuevo proceso de apertura económica, plantea sinnúmero de desafíos para las empresas, que no sólo estriban en adecuaciones a la realidad económica interna y externa del país, sino que también y, por sobre todas las cosas, le plantean innumerables desafíos respecto de un nuevo modelo de relaciones laborales, adecuado a los requerimientos y necesidades de un estado Chileno inserto en la economía global. Por lo tanto, es desde el estado de donde deben emanar las políticas necesarias para insertar íntegramente al país a los requerimientos de una economía globalizada.

Un adecuado sistema de relaciones laborales, de carácter moderno, incluyente y participativo, requiere del ejercicio pleno del derecho a negociar colectivamente por parte de empleadores y trabajadores, ya que el instrumento en cuestión, es la instancia representativa del encuentro entre ambos actores del proceso, que permite una retroalimentación necesaria de ambos, en aras de una mejor gestión productiva en la empresa.

No cabe ninguna duda que, la orientación fundamental que debe adoptar el Estado, como idea fuerza sustantiva, es fomentar e incentivar la acción colectiva de los

¹ Al respecto conviene recordarse el simbólico tratado comercial con el NAFTA, y más recientes con la UE y China.

trabajadores, en aras de consolidar su plena participación en la empresa, significando en ellos, la defensa de sus derechos laborales y el carácter irrenunciable que ellos poseen. Un Estado que profese los ideales democráticos debe, irremediablemente, crear, incentivar o, en su defecto, compeler la utilización de los diversos instrumentos de participación que se crean, de manera de dar cabida a la manifestación empírica de las distintas sensibilidades que están puestas en juego en la empresa. De esta manera, resulta un imperativo fomentar e incentivar en la empresa, el ejercicio pleno de la Negociación colectiva, instrumento que debería objetivar, integralmente, la plena participación e integración de los trabajadores a las organizaciones productivas. Fomentar la utilización empírica de la Negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, significa, reproducir el ideal del diálogo social en las empresas, idea fuerza básica que debe emanar de un Estado que propugna los ideales democráticos en el país.

La importancia que adquiere la negociación colectiva, en un contexto como el descrito, convoca a desarrollar todos los esfuerzos posibles en pos de fomentar, en empleadores y trabajadores, la utilización del instrumento, de manera de, mediante su objetivación, resignificar en los empleadores y trabajadores, paulatinamente, un nuevo modelo de relaciones laborales en la empresa que, como ya lo dijimos, debe ser de carácter participativo e incluyente y, con un profundo respecto a los derechos laborales.

Dentro de este escenario es sobre el cual se concibe el desarrollo de una investigación que logre auscultar, desde una óptica completamente novedosa para el instrumento, el fenómeno de la negociación colectiva en el país. La importancia que posee la negociación colectiva, y los estudios que de esta se han realizado, han girado en relación con una visión jurídica del instrumento, no considerando aspectos que nos parecen centrales para su análisis, como es el entendimiento comunicativo que se produce durante el proceso. Por lo tanto, lo que se buscó, fue analizar la negociación colectiva desde la óptica de la teoría de la acción comunicativa, intentando descifrar cuáles son los elementos que están en juego a la hora de la interlocución comunicativa entre los actores del proceso, fundamentalmente, tratando de abordar los elementos que obstaculizan y facilitan el desarrollo comunicativo durante el proceso negociador.

Si bien es cierto, el instrumento tiene una construcción jurídica, no es menos cierto que, en la producción y reproducción empírica de éste, se ponen en cuestión aspectos

centrales del entendimiento comunicativo, por tanto, están en juego elementos que dicen relación con procesos de significación y resignificación simbólica, de significación normativa, etc. Por lo tanto, lo que pretendemos relevar, con esta investigación, es cómo se manifiestan los procesos comunicativos, a la luz de la construcción teórica de Jurgen Habermas, y cuáles son los aspectos comunicativos que resultan ser obstaculizadores y facilitadores en el proceso de negociación colectiva.

Esta investigación fue desarrollada durante 2006, en el segmento de las medianas empresas pertenecientes al área metropolitana del subsector metalúrgico, donde se entrevistó a informantes claves para la investigación, estos fueron empleadores y dirigentes sindicales que formaron parte de las comisiones negociadoras de empleadores y trabajadores, respectivamente, que negociaron colectivamente durante el año 2003.

El informe, que a continuación se presenta, está dividido en dos partes principales. Una primera parte, que está abocada a las estipulaciones metodológicas de la investigación y; una segunda parte, donde se abordan los resultados de la investigación desarrollada.

La primera parte está compuesta por: planteamiento del problema, preguntas de investigación, objetivos, hipótesis, relevancia de la investigación, marco metodológico y definición nominal de conceptos utilizados.

La segunda parte, está compuesta por un primer capítulo que aborda la dimensión jurídica del instrumento, tomando en consideración los antecedentes que dieron forma al instrumento de la negociación colectiva en la actualidad. El segundo capítulo, da cuenta de la visión general que se tiene del instrumento por parte de los actores del proceso, en este capítulo podrá conocer cuáles son las representaciones simbólicas que ambos actores poseen del instrumento. El tercer capítulo, ausculta el comportamiento de los actores durante el proceso, eso sí, vistos desde el interlocutor válido del proceso, esto es, para el comportamiento del actor empleador se utilizó como fuente de información al actor dirigente sindical y, para abordar el comportamiento del actor dirigente sindical, se utilizó, como fuente de información, al actor empleador. El cuarto capítulo, se encarga de interiorizarnos respecto de las orientaciones de acción de los actores del proceso, por tanto, este capítulo trata de analizar cuáles son las orientaciones fundamentales que desarrollan los actores durante el proceso. El quinto y sexto capítulo, buscan sumergirse en la representación valórica y práctica, respectivamente, que presenta, en el proceso

negociador, las pretensiones de validez, herramienta teórica central de la teoría Habermasiana, que nos entrega categorías de análisis para introducirnos en los modelos de racionalidad presentes en las emisiones lingüísticas de los actores del proceso negociador. En el quinto capítulo, se busca, por sobre todo, evaluar las dimensiones valóricas que encuentran presentes en el proceso negociador, a la luz de las pretensiones de validez que nos propone Habermas. El sexto capítulo, da cuenta de las pretensiones de validez, pero auscultando su presencia en los enunciados comunicativos, a través de las implicancias prácticas que se observan en el proceso. La alta complejidad de la construcción categorial Habermasiana, determinó una estrategia de acercamiento dual a las pretensiones de validez, esto es, desde las dimensiones valórico y práctica que presentan las pretensiones de validez Habermasianas. La parte final de esta investigación versa sobre las conclusiones finales del estudio, que intentan sintetizar aspectos centrales encontrados producto del proceso de investigación, y que resulta imperativo relevar, señalando los hallazgos más destacados para los intereses de la investigación, y las diferencias que se encuentran en las opiniones expresadas por los actores del proceso, así como cuáles deben ser los elementos centrales a considerar para el mejoramiento de las relaciones laborales en el país.

PRIMERA PARTE

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A mediados del siglo XX y principios del XXI comienza un proceso de profundas transformaciones tecnológicas que han dejado atrás el modelo de sociedad industrial. Lo anterior, debe ser sumado al nuevo paradigma de la globalización, entendida ésta, como globalización social, cultural y económica. Ambos factores han provocado la irrupción de una serie de nuevos fenómenos. Entre éstos, debemos señalar la globalización de los mercados, flexibilización de los procesos productivos, transnacionalización de los capitales y, por ende, la consolidación de empresas de carácter transnacional, aumento en la competencia por acceso mercados cada vez más competitivos, donde la eficiencia y la eficacia son ideas-fuerza que determinan el éxito o el fracaso en el posicionamiento en los mercados.

Esta serie de fenómenos expuestos, afecta directamente a la dimensión del trabajo socavando la centralidad histórica que éste ha tenido, poniendo en cuestión la importancia que este posee como factor de integración social.

La centralidad histórica del trabajo se ha puesta en cuestión debido a la profundas transformaciones tecnológicas, que expulsa a masas de trabajadores desde los sectores tradicionales, produciendo la llamada *tercerización* de la economía² y, a la lógica misma del modelo capitalista, fenómeno que redundará en la disminución en la creación de empleos. Estos fenómenos han incidido, a su vez, en la consolidación de las llamadas nuevas modalidades de empleo³, de carácter absolutamente funcional a los macro procesos tecnológicos de globalización productiva.

La situación descrita fomenta y produce fenómenos que ponen énfasis en la desincentivación de las acciones colectivas, fortaleciendo la conducta individual y, por

² Léase, Ryfkin, Jeremy. El fin del trabajo. Editorial Paidós. 3ª reimpresión. Argentina. 1997.

³ Gálvez, Thelma. Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo. Cuaderno de investigación N°14. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. Diciembre. 2001.

sobre todo, estableciendo un cambio en la categoría de trabajador, visto como categoría social, por la construcción de una categoría económica de trabajador. “...*la modernización neoliberal ha definido a la sociedad chilena contemporánea como una sociedad de mercado y aspiracional. La nueva condición societal se caracteriza por dos hechos que definen, en parte, la naturaleza de las presentes patologías en los mercados de trabajo: por un lado, la presencia de procesos de individuación no asistidos y, por otro, la instalación definitiva del mercado como mecanismo de coordinación social...*”⁴

Lamentablemente el desarrollo de este modelo de sociedad a redundado en fenómenos de precarización de los puestos de trabajo, ya sea manifestado en pérdida de protección de las condiciones de trabajo o, como desregulación de los mercados de trabajo, situación que ha generado una pérdida de la calidad de los puestos de trabajo que el mercado proporciona y una sistemática precarización de los puestos de trabajo ya existentes. La desregulación significa que ciertos derechos laborales son suprimidos, aumentando la desprotección del empleo⁵.

Este panorama consolida estas nuevas modalidades de empleo anteriormente señaladas, entre las cuales podemos indicar trabajos atípicos, precarios, eventuales, a domicilio, suministro de personas y trabajadores por cuenta propia, empleos que tienen como denominador común, la desprotección de sus condiciones y el traspaso completo de los riesgos relativos a la incertidumbre que plantea la economía de mercado a los trabajadores. “*La actual precariedad es parte de condiciones socioeconómicas complejas y dinámicas que presentan particulares condiciones de riesgo, vulnerabilidad e inadecuación –funcional y simbólica- en las trayectorias de los individuos.*”⁶

Tenemos, por tanto, que las actuales condiciones que ofrecen los mercados del trabajo, distan en demasía de los otrora empleos de buena calidad y con seguridad social. Esta realidad se palpa en el aumento de los llamados empleos de carácter atípicos,

⁴ Figueroa, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. Biblioteca debates % reflexiones. Santiago. 2002. Página 14.

⁵ Walker, Francisco. Flexibilidad Laboral. Revista Temas Laborales edición especial N°7. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. Diciembre. 2002

⁶ Figueroa, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. Biblioteca debates % reflexiones. Santiago. 2002. Página 52.

*nonstandard employment*⁷ para los anglosajones, que han experimentado un notable aumento. El escenario que se presenta deja en absoluta indefensión al trabajador, legitimando un concepto de sociedad basado en las calificaciones personales, obtenidas a través de esfuerzos individuales y permanentes, traspasando la responsabilidad del logro y del éxito en la inserción de los mercados al trabajador y las calificaciones personalmente obtenidas, incentivando el costo de los riesgos en los propios trabajadores. El Estado dejó de ser un garante, se asume su retirada, sólo que las consecuencias del llamado proceso de *individuación no asistida*, están por verse, fundamentalmente en la seguridad social, donde la posibilidad cierta de acceder a protección social se ve, por decir lo menos, algo incierta, más aún, si la calidad de los empleos a los cuales se accede, regenera las condiciones adversas que, sumado a la baja calificación de un margen de la población, generarán una situación de una gravedad aún no calibrada. “*De este modo, la vulnerabilidad a la exclusión social o a la pobreza pasa a ser considerada como un producto tanto de la composición del portafolio de activos de los hogares –que incluye la posesión y la capacidad de control o movilización de recursos materiales o simbólicos que permiten al individuo desenvolverse en la sociedad –como de las cambiantes características de las estructuras de oportunidades de acceso al bienestar asociadas al funcionamiento del Estado, del mercado y de la comunidad*”.⁸

La reproducción de las condiciones de precarización sostenida de los puestos de trabajo, ha ido aparejada de la disminución de las iniciativas de carácter colectivo. De esta manera, se asiste a una tendencia hacia el empobrecimiento de la acción sindical y, de la herramienta por excelencia que posee ésta, la Negociación Colectiva.

Analizando la situación del sindicalismo y de la Negociación Colectiva tenemos el siguiente panorama. Según datos entregados por la Encla 2004, del total de empresas encuestadas sólo el 13,9% de ellas posee sindicato⁹. Sumado a esto se puede señalar que, según la misma encuesta, han aumentado la cantidad de sindicatos en receso, esto es aquellos que no han renovado su directiva sindical y, por tanto, no están en condiciones de negociar colectivamente, de 2,7% en la medición de 1998 a 5,3% en la medición de 2004.

⁷ Ver Bads jobs: Standard and Nonstandard employment relations and job quality in the United States. En Sociological Review. Año 2000. Vol. 65. Abril.

⁸ Katzman, Rubén y Wormald, Guillermo. Trabajo y Ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América latina.

⁹ Ver Encuesta Laboral Encla 2004. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo

contrapuesto a esta realidad podrían aparecer los datos relativos a la conformación de sindicatos. En este aspecto tenemos el siguiente panorama:

Cuadro N°1

Número de sindicatos vigentes a nivel nacional, según tipo de sindicato, 1990-2004

Año	Tipo de Sindicato				Total
	Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	
1990	5.822	676	2.039	324	8.861
1991	6.462	746	2.314	336	9.858
1992	7.037	813	2.560	346	10.756
1993	7.408	861	2.762	358	11.389
1994	7.760	909	3.070	370	12.109
1995	8.083	949	3.307	376	12.715
1996	8.401	975	3.499	383	13.258
1997	8.693	1.004	3.705	393	13.795
1998	8.923	1.018	3.927	408	14.276
1999	9.118	1.042	4.077	415	14.652
2000	9.024	1.017	4.246	437	14.724
2001	9.219	1.050	4.445	478	15.192
2002	9.968	1.105	4.685	552	16.310
2003	10.371	1.170	4.876	570	16.987
2004	11.019	1.240	5.130	658	18.047

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales; Elaboración: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

El cuadro expuesto nos puede llamar a dudas al presentar un escenario de aumento en la conformación de sindicatos. Sin embargo, es notorio que el aumento de éstos es producto de la Reforma Laboral de 2001, donde en uno de sus aspectos sustanciales, se disminuyó la cifra mínima para la creación de sindicatos¹⁰. De esta manera, el aumento de los sindicatos de empresa podría tener su correlato en la disminución a 5 integrantes para la conformación de éstos, fomentando la afiliación sindical, pero disminuyendo el poder de negociación de estos e incentivando la posibilidad del paralelismo sindical. Por otro lado, el dato a analizar, es el fuerte aumento de los sindicatos independientes y de trabajadores transitorios, fenómeno que se corresponde con las dinámicas productivas y de la llamada tercerización del mercado de trabajo, fenómeno que origina la creación de puestos de trabajo en el sector servicios, aunque este aspecto podría ser mayormente expuesto corroborando los datos de creación de sindicatos por rama de actividad económica.

Las implicancias que posee el movimiento sindical en el país debe ser observada en relación con la cantidad de fuerza de trabajo existente en el país, y de la incidencia que presenta la afiliación sindical. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE, para el trimestre móvil Julio-Septiembre de 2005, la fuerza de trabajo es de 5.776.660. De esta cifra se desprenden 3.748.640, que son asalariados y que representan la masa potencial que puede negociar colectivamente. Sin embargo, los trabajadores sindicalizados sólo llegan a 680.351¹¹, resultando sólo con un 18,14% de trabajadores sindicalizados que podrían negociar¹². Este último dato no es explicativo de la incidencia que posee la Negociación Colectiva en Chile. Auscultando la realidad del mercado laboral, el número de trabajadores involucrados, o sea, aquellos que participaron de los procesos de negociación para el año 2003 - 2004, son 303.197, sean éstos involucrados por contratos o convenios colectivos, emanados de sindicatos o grupos negociadores, indistintamente.¹³

¹⁰ Sin embargo, se debe precisar que la Ley N°19759 del año 2001, aumento el tiempo del fuero sindical, disminuyó la jornada de trabajo y obligo a la entrega de información de la empresa a los sindicatos durante las instancias de Negociación Colectiva, entre otras medidas.

¹¹ Cifra obtenida de: Compendio de series estadísticas 1990-2004, capítulo Sindicalismo. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. 2005.

¹² Esta cifra no es determinante en sí misma, ya que también los trabajadores pueden negociar vía grupos negociadores.

¹³ Esta cifra representa la sumatoria de los trabajadores involucrados por contratos y convenios correspondientes a los años 2003 y 2004. Se debe precisar que esta cifra corresponde a la cantidad mínima de

Este aspecto final entrega luces de la connotación que posee la Negociación colectiva para los trabajadores

Según información de la Dirección del Trabajo tenemos los siguientes datos en relación con la evolución de la proporción de trabajadores involucrados en procesos de Negociación Colectiva. Tomando en consideración la fuerza de trabajo para el trimestre móvil oct-dic de 2004, sólo 4,4% de trabajadores asalariados del país, están involucrados en procesos de Negociación Colectiva. Sin embargo, esta cifra debe ser puesta en relación con la sumatoria, como mínimo, de los años 2003 y 2004¹⁴. Por tanto, en relación con lo expuesto, la cifra se eleva al 8,1% de trabajadores cubiertos como mínimo bajo contratos o convenios colectivos.¹⁵ Esta situación nos indica la baja incidencia que tienen los procesos de Negociación colectiva para los trabajadores, asumiendo que las ganancias de las empresas, difícilmente se plasman en mejores condiciones para los trabajadores.

trabajadores cubiertos. El acceso a número de trabajadores totales se ve dificultada por lo complejo de captar la adscripción a los instrumentos colectivos y la dinámica de salida y entrada a los puestos de trabajo, pasando los trabajadores desde estar cubiertos a no estarlo, además de la posibilidad que la suscripción de éstos se vea aumentada por la extensión que el empleador puede hacer de la extensión del beneficio, por tanto el número mínimo de trabajadores mínimos cubiertos sería el señalado.

¹⁴La estipulación de bienios es producto de que la mayoría de los contratos y convenios colectivos tiene una duración mínima de dos años.

¹⁵ Debemos volver a reiterar la dificultad de acceder a la cifra de trabajadores cubiertos. La realidad nos señala que se puede estimar una cantidad mínima de trabajadores cubiertos por bienios.

Cuadro N°2

Proporción de trabajadores que negocian colectivamente sobre la Fuerza de Trabajo Asalariada
(total y por tipo de instrumento), años 1990 a 2004

Año	F.T.A.(1)	N° de trab. c/ neg. Col.	N° trab. nc/F.T.A.	trab. contratos	trab. Convenios	trab. cont. / FTA	trab. conv. / FTA
1990	2.833.590	184.556	6,5	137.642	46.741	4,9	1,6
1991	2.923.900	252.385	8,6	198.778	52.127	6,8	1,8
1992	3.085.980	226.445	7,3	157.672	68.773	5,1	2,2
1993	3.281.440	255.226	7,8	173.455	81.771	5,3	2,5
1994	3.242.920	226.759	7	155.521	71.197	4,8	2,2
1995	3.319.120	210.089	6,3	145.958	64.131	4,4	1,9
1996	3.447.760	225.659	6,5	157.565	68.094	4,6	2
1997	3.516.260	192.256	5,5	120.620	71.636	3,4	2
1998	3.488.530	206.230	5,9	136.934	69.296	3,9	2
1999	3.463.020	161.834	4,7	97.470	64.364	2,8	1,9
2000	3.463.490	182.792	5,3	119.388	62.917	3,4	1,8
2001	3.513.830	160.197	4,6	89.878	70.319	2,6	2
2002	3.536.320	175.852	5	115.385	60.467	3,3	1,7
2003	3.606.220	137.985	3,8	95.180	42.805	2,6	1,2
2004	3.729.230	165.212	4,4	117.688	47.524	3,2	1,3

Nota 1: Cifras de fuerza de trabajo asalariada trimestre Oct – Dic. De cada año, sin considerar al personal de servicio.

Fuente: Dirección del Trabajo. Departamento de Relaciones Laborales.

Elaboración: Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.

Los fenómenos del sindicalismo y de la Negociación colectiva sólo existen en la medida que hay detrás una empresa que les permite constituirse como realidad. Así, resulta menester entregar un panorama respecto de la realidad de la empresa en el país y de cómo se presenta el fenómeno en éstas.

Para construir las categorías de empresa existen dos modalidades que sistematizan a las organizaciones productivas. Por un lado, tenemos aquellas instituciones donde se construyen categorías de tamaño de empresas, basados en el nivel de facturación que ellas

poseen, entre estas instituciones tenemos a Corfo, Sercotec, etc. La construcción de categorías por nivel de facturación nos entrega la siguiente distribución:

Cuadro N°3

TAMAÑO DE EMPRESA	VALOR VENTAS NETAS ANUALES
MICRO EMPRESA	DESDE UF 0 A UF 2.400
PEQUEÑA EMPRESA	DESDE UF 2.401 A UF 25.000
MEDIANA EMPRESA	DESDE UF 25.001 A UF 100.000
GRAN EMPRESA	DESDE UF 100.001

Fuente: Situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Gobierno de Chile. 2003.

Por otro lado, la segunda modalidad de sistematización, utiliza como elemento de distribución categorial, la cantidad de trabajadores en las empresas. Esta es la construcción categorial que destacaremos, debido a que, la variable cantidad de trabajadores, es la que determina el tamaño y el número correspondiente de empresas. La distribución del tamaño de empresa, por el total de trabajadores, presenta las siguiente categorías:

Cuadro N°4

TAMAÑO	NUMERO DE TRABAJADORES
MICRO EMPRESA	1 A 9
PEQUEÑA EMPRESA	10 A 49
MEDIANA EMPRESA	50 A 199
GRAN EMPRESA	200 y más

Fuente: Departamento de información social. Mideplan. Gobierno de Chile.

Estableciendo la orientación respecto al número de trabajadores para la denominación de los tamaños de empresa, podemos comenzar a detallar la realidad que tiene en el país la mediana empresa. El siguiente cuadro presenta la evolución experimentada por tamaño de empresa desde el año 1994:

Cuadro N°5

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS POR TAMAÑO

AÑOS	MICRO EMPRESA		PEQUEÑA EMPRESA		MEDIANA EMPRESA		GRAN EMPRESA		TOTAL	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
1994	435.852	81.91	80.099	15.05	11.217	2.11	4.950	0.93	532.118	100
1995	451.652	81.53	84.953	15.33	12.005	2.17	5.389	0.97	553.999	100
1996	474.778	81.59	88.776	15.26	12.621	2.17	5.726	0.98	581.901	100
1997	474.604	81.04	91.452	15.62	13.345	2.28	6.225	1.06	585.626	100
1998	511.045	81.48	96.322	15.36	13.590	2.17	6.271	1.00	627.228	100
1999	520.544	82.57	91.286	14.48	12.792	2.03	5.836	0.93	630.458	100
2000	533.479	82.51	93.842	14.51	13.159	2.04	6.065	0.94	646.545	100
2001	535.537	82.08	96.842	14.84	13.597	2.08	6.469	0.99	652.445	100

Fuente: Situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Gobierno de Chile. 2003.

Este último cuadro nos presenta una incidencia de la mediana empresa que tiene un aumento sostenido respecto del total de empresas. Desde el año 1994 al año 2001, han aumentado en 2380 empresas, considerando también, el aumento porcentual que ha experimentado en relación con las demás categorías de empresa, pese a que esto último, es una constante que se presenta en todos los tamaños de empresa.

En cuanto a la distribución regional que poseen las categorías de empresa se presenta el siguiente panorama:

Cuadro N°6

Distribución de empresas según tamaño, por región

REGION	MICRO EMPRESA		PEQUEÑA EMPRESA		MEDIANA EMPRESA		GRAN EMPRESA	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Metropolitana	196.007	36.6	49.293	50.9	8.430	62.0	4.651	71.9
Bío-Bío	58.373	10.9	9.007	9.3	979	7.2	343	5.3
Valparaíso	55.160	10.3	9.103	9.4	965	7.1	311	4.8
Maule	40.166	7.5	4.649	4.8	449	3.3	136	2.1
Los Lagos	36.952	6.9	5.908	6.1	585	4.3	233	3.6
Libertador	29.455	5.5	4.165	4.3	394	2.9	123	1.9
Araucanía	28.919	5.4	3.777	3.9	394	2.9	116	1.8
Antofagasta	16.066	3.0	2.518	2.6	299	2.2	123	1.9
Otras Regiones	74.439	13.9	8.426	8.7	1.102	8.1	433	6.7
Total	535.537	100.0	96.842	100.0	13.597	100.0	6.469	100.0

Fuente: Situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Gobierno de Chile. 2003.

La distribución que presentan las empresas por tamaño, demuestra un alta presencia de estas en la región metropolitana. 258.381, del total de empresas, se encuentran en la capital. Además, la presencia de la mediana empresa llega a un 3% (8.430) del total de empresas que se encuentran localizadas en la región metropolitana. Ahora, tomando en consideración sólo la distribución de las medianas empresas, a lo largo del país, se observa que el 62% de ellas se encuentra presente en la región metropolitana, posicionando a ésta región como la más importante en cuanto a la presencia de este tipo de empresas.

Considerando la distribución que se presenta, en cuanto a la presencia por tamaño de empresa y rama de actividad económica, podemos observar lo siguiente:

Cuadro N°7

Distribución de empresas por rama de actividad y tamaño

Rama de Actividad	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	TOTAL
	2 - 9 Trabajadores	10 - 49 trabajadores	50-199 trabajadores	200 y más trabajadores	
Comercio	45.7	35.2	37.5	33.5	43.8
Transporte	8.8	8.8	6.8	6.7	8.8
Agricultura	12.0	11.0	7.3	5.8	11.7
Industria	6.2	10.7	13.4	18.5	7.2
Minería	0.2	0.4	0.7	1.5	0.3
Electricidad	0.3	0.3	0.4	1.7	0.3
Finanzas	9.5	15.7	16.7	18.2	10.7
Servicios	9.1	8.7	6.9	4.6	9.0
Construcción	4.8	8.0	9.2	8.6	5.4
Otros	3.3	1.2	0.9	1.0	2.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Gobierno de Chile. 2003.

El cuadro que se presenta permite dimensionar la importancia, por rama de actividad económica, del tamaño de las empresas. El sector de las medianas empresa presenta, al igual que todas las categorías de tamaño, la mayor incidencia en la rama de servicios, que es una tónica del proceso de evolución experimentada por la economía nacional, llamado proceso de *tercerización* de la economía. Al interior de la categoría mediana empresas podemos señalar la preponderancia, en segunda instancia, del sector finanzas, que se suma a lo señalado anteriormente, en relación con el fuerte desarrollo del

sector de servicios, en desmedro de sectores históricos, como la industria, que aparece en un 3er lugar de la distribución de las mediana empresas. Sin embargo, no deja de tener importancia este 3er lugar de la industria (13.4%) en la categoría de las medianas empresas, fenómeno que aún señala una importancia del sector en la utilización de mano de obra y en la incidencia productiva para la economía.

Los cuadros expuestos permiten acceder a una visión panorámica respecto de la distribución por tamaño de empresa y por localización geográfica de los establecimientos productivos.

Ahora, teniendo graficada la importancia que posee la mediana empresa es menester abocarnos a la realidad interna de éstas, e intentar auscultar cómo se presenta el fenómeno del sindicalismo y la negociación colectiva en éstas.

Un primer elemento a analizar es la relación directamente proporcional que existe entre tamaño de empresa y conformación de sindicatos. Según datos entregados por la Encuesta Laboral Encla 2004, la presencia de sindicatos aumenta según el tamaño de la empresa teniendo la siguiente distribución:

Cuadro N°8
Distribución de empresas por tamaño

Tamaño de empresa	Porcentaje de empresas con sindicatos
Pequeña empresa	6,90%
Mediana empresa	29,40%
Gran empresa	48,60%

Fuente: Informe de resultados Encuesta laboral Encla 2004. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Septiembre. 2005.

Este último cuadro debe ser motejado con la incidencia de empresas que poseen sindicatos y, que a la vez, han negociado colectivamente. De esta manera, del total de empresas de la muestra en la Encuesta Laboral Encla 2004, sólo un 13,9% del total de empresas tiene, a lo

menos, un sindicato. Esto se agrega a la proporción de empresas que han negociado colectivamente durante los últimos 5 años, según tamaño de empresa¹⁶:

Cuadro N°9

Proporción de empresas que han negociado por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Proporción de empresas que han negociado durante los últimos cinco años
Micro empresa	4,60%
Pequeña empresa	12,50%
Mediana empresa	35,30%
Gran empresa	56,50%
Total	19,60%

Fuente: Encuesta Laboral encla 2004. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Septiembre. 2005.

Tenemos, por tanto, que del total de empresas que han negociado colectivamente, un 35,3% de ellas son medianas empresas, siendo solamente sobrepasadas por las grandes empresas, con un 56,5%. Esto refleja la importancia que la variable tamaño tiene en el ejercicio de la Negociación colectiva en la empresa.

Al observar cómo se presenta la realidad de la negociación colectiva según la variable rama de actividad económica, cuadro N°10, podemos apreciar que, en relación con la cantidad de instrumentos suscritos, la rama de industria es la que presenta una mayor prevalencia en la suscripción de éstos. En el período 2002-2005, la cantidad de instrumentos colectivos que se suscriben en el sector industria no baja de representar un tercio del total de instrumentos suscritos por rama de actividad económica, llegando a su

¹⁶ Se debe precisar que la Encuesta Laboral Encla 2004 se aplica a empresas de 5 o más trabajadores de un universo de empresas pertenecientes al registro de contribuyentes del Servicio de impuestos internos. Además, debemos precisar que la estratificación se realiza por rama de actividad económica y región, lo que conlleva ciertos peligros al intentar extrapolar a la realidad de las empresas por tamaño.

mayor nivel de representación en el año 2003, donde llega a un 40.31% del total de instrumentos suscritos.

Cuadro N°10

Cantidad de instrumentos colectivos según año de inicio de vigencia, por rama de actividad económica, años 2002 a 2005

Rama de Actividad Económica	2002	2003	2004	2005
Agricultura	142	104	155	153
Minería	44	43	59	61
Industria	641	778	546	743
Elec., Gas y Agua	27	35	37	28
Construcción	69	60	61	81
Comercio	248	265	244	329
Transporte y Com.	155	191	138	208
Est. Financ. y Seguros	126	133	156	141
Servicios Com., Soc. y Pers.	428	321	442	463
Otros y sin especificar	0	0	0	2
Total	1.880	1.930	1.838	2.209

Nota 1: Cifras preliminares

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Cuando ahondamos en la temática relativa a las huelgas efectuadas y trabajadores involucrados según rama de actividad económica, Cuadro N°11, el panorama no varía, en relación con la importancia sustantiva que posee el sector industria en el panorama de la negociación colectiva en el país. Siguiendo congruentemente con el cuadro N°10, el sector de la industria es el que presenta una mayor incidencia de huelgas legales y de trabajadores involucrados, salvo el año 2002, donde la cantidad de trabajadores involucrados es mayor en el sector transportes y comunicaciones, pese a que la rama industria aglutina la mayor cantidad de huelgas para ese año. Las cifras anuales nos indican, además, que desde el año 2002 hasta el año 2004, existe un aumento sostenido en el número de trabajadores involucrados en procesos negociadores, eso si, esta tendencia al aumento no se corresponde con lo sucedido en el año 2005, donde sufre una abrupta caída. Distinta es la realidad que se presenta en el número de huelgas legales efectuadas, donde no existe una tendencia clara, en estos cuatro años, respecto de la menor o mayor cantidad de huelgas legales efectuadas, lo que si es claro, es que el sector de la industria agrupa a un tercio del número

total de huelgas legales efectuadas, siendo la rama que tiene la mayor cantidad de prevalencia de estos fenómenos.

Cuadro N°11

Numero de huelgas legales efectuadas y trabajadores involucrados, según rama de actividad económica, años 2002-2005

Rama de Actividad Económica	2002		2003		2004		2005	
	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.
Agricultura y Pesca	1	96	1	35	4	89	5	171
Minería	4	590	5	2.748	12	2.383	8	1.083
Industria	48	3763	35	4.206	52	5.834	32	3.725
Elec. Gas y Agua	0	0	0	0	1	202	1	108
Construcción	3	130	5	169	0	0	2	651
Comercio	7	1.191	7	501	10	625	13	1.950
Transp. y Com.	15	5.689	10	352	5	783	9	1.176
Establecimientos Financieros	12	877	7	617	5	205	5	206
Servicios Comunales	27	2.326	22	1.815	36	2.892	26	2.139
Total	117	14.662	92	10.443	125	13.013	101	11.209

Fuente: Dirección del Trabajo, División Relaciones Laborales

Elaboración: Dirección del Trabajo, División de Estudios

Un aspecto interesante es el que nos presenta la realidad que se observa entre las huelgas aprobadas y huelgas efectuadas. Al leer el Cuadro N°12, el escenario que observamos es que existe una gran diferencia, en todos los sectores, respecto de la cantidad de huelgas aprobadas y efectuadas, lo que es un indicador de la mayor incidencia que tienen los desacuerdos entre la empresa y los trabajadores, fenómeno que no se encuentra fielmente representado en las huelgas legales efectuadas, que nos entrega un dato menor respecto de la prevalencia de la disensión entre ambos actores del proceso. En relación con la cantidad de huelgas aprobadas, podemos señalar que la importancia del sector industria aumenta, llegando a un 43.21% en el año 2002, eso si, señalando que la importancia relativa del sector industria presenta una tendencia hacia la baja, en relación con el total de huelgas aprobadas por rama de actividad, bordeando el 37% para el año 2005. Un fenómeno interesante es que, desde el año 2002 hasta el año 2005, la cantidad de huelgas aprobadas ha ido en constante aumento, lo que señala que la incidencia relativa del sector ha ido

decaendo, aunque sigue siendo el sector económico que convoca mayor cantidad de incidencia de huelgas aprobadas y efectuadas.

Cuadro N°12

Número de huelgas aprobadas y efectuadas por rama de actividad económica, años 2002 - 2005

Rama de Actividad Económica	2002		2003		2004		2005	
	Huelgas		Huelgas		Huelgas		Huelgas	
	Aprobadas	Efectuadas	Aprobadas	Efectuadas	Aprobadas	Efectuadas	Aprobadas	Efectuadas
Agricultura y Pesca	4	1	9	1	19	4	31	5
Minería	15	4	10	5	18	12	16	8
Industria	156	48	161	35	147	52	154	32
Elec. Gas y Agua	1	0	1	0	3	1	1	1
Construcción	7	3	13	5	10	0	17	2
Comercio	33	7	54	7	54	10	61	13
Transp. y Com.	39	15	25	10	24	5	41	9
Establecimientos Financieros	16	12	28	7	13	5	21	5
Servicios Comunales	90	27	78	22	110	36	102	26
Total	361	117	379	92	398	125	444	101

Fuente: Dirección del Trabajo, División Relaciones Laborales.

Elaboración propia.

El panorama que se expuso, en relación con el estado de la situación de la negociación colectiva en el país, resume un escenario donde la incidencia relativa que tienen las medianas empresas pertenecientes a la rama industria resulta ser alta, dada la prevalencia de procesos negociadores que aglutinan este tipo de empresas, lo que sumado a la importancia histórica del sector para el país, bosqueja un cuadro atrayente para el análisis de la negociación colectiva mirada desde la Teoría de la acción comunicativa.

1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Analizar las orientaciones de acción en los procesos de Negociación colectiva, según los actores del proceso, empleadores y dirigentes sindicales, para observar si éstas inciden en que los procesos negociadores se vean obstaculizados o facilitados.

Los procesos de Negociación colectiva, dada la estipulación jurídica que la constituye y le entrega existencia, ha sido tratada sólo desde la dimensión del derecho. Pues bien, la Negociación colectiva, sin olvidar su existencia jurídica, tiene una realidad comunicativa innegable. Es el instante del encuentro de dos actores del proceso, empresarios y trabajadores, que, comunicativamente, expresan posiciones en relación con la empresa, deviniendo en posturas que se sustentan comunicativamente. Este punto, es el que fundamenta la utilización de la Teoría de la acción comunicativa en el análisis de la Negociación colectiva, construcción teórica que entrega herramientas conceptuales para abordar los procesos señalados desde una óptica más integral, concibiéndolos como instancias de encuentro y utilización de estrategias comunicativas.

1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son las orientaciones de acción preponderantes, sean éstas hacia la imposición o entendimiento, empleadas por empresarios y dirigentes sindicales durante los procesos de Negociación Colectiva?
2. ¿Existen diferencias en las orientaciones de acción utilizadas por empleadores y dirigentes sindicales durante los procesos de Negociación colectiva?
3. De existir diferencias en las orientaciones de acción, éstas cómo inciden en un proceso de Negociación Colectiva.
4. En relación con las pretensiones de validez inmersas en las orientaciones de acción, ¿Cuál es la importancia relativa que adquieren éstas para empleadores y dirigentes sindicales, durante los procesos de Negociación colectiva?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Describir los procesos de interacción comunicativa, que se producen en las instancias de Negociación Colectiva, para indagar en los modelos de racionalidad que inciden en que tales procesos se vean facilitados u obstaculizados.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las orientaciones de acción utilizadas en el proceso de Negociación Colectiva, de los actores empleador y dirigente sindical.
- Identificar las pretensiones de validez relevantes en el proceso de Negociación colectiva, para los actores empleador y dirigente sindical.

1.5 HIPÓTESIS DE TRABAJO

El criterio de la rectitud normativa es la pretensión de validez determinante en el proceso de Negociación colectiva para el actor empleador.

El criterio de la veracidad subjetiva es la pretensión de validez determinante en el proceso de Negociación colectiva para el actor dirigente sindical.

1.6 MARCO METODOLOGICO

La metodología de recolección de datos consistirá en la realización de entrevistas en profundidad. Las entrevistas a aplicar serán dirigidas a empleadores y dirigentes sindicales de manera similar, se debe precisar que se buscará privilegiar la concordancia de empresarios y dirigentes sindicales de la misma empresa, fundamentalmente por los objetivos de la investigación. La identificación de las orientaciones de acción en los procesos de Negociación colectiva, esta en directa relación con la empresa que la sostiene, por tanto, la pertenencia de empleadores y dirigentes sindicales a la empresa permitirá comparar las orientaciones de ambos actores durante el proceso de Negociación colectiva.

La utilización de la metodología de entrevistas en profundidad, a empleadores y dirigentes sindicales, es la metodología de trabajo más apropiada para desentrañar las orientaciones de acción en la Negociación Colectiva. Pese a que el proceso mismo se encuentra tipificado jurídicamente, necesariamente en su desarrollo se producen instancias de encuentro comunicativo, de estrategias comunicativas y, obviamente según Habermas, acercamientos de “*mundos de la vida*” disímiles que se encuentran en el proceso de la Negociación Colectiva.

La cantidad de entrevistas a aplicar por unidad de análisis serán 2, una a dirigentes sindicales y una a empleadores, por cada una de las empresas seleccionadas. La estipulación del número de entrevistas esta directamente relacionada con el sostenimiento del criterio de confiabilidad y saturación de la información recolectada, situación que nos posibilitará reunir información que sea concordante o, se encuentre dentro de los márgenes previsibles de diferencia en la información obtenida.

El universo teórico de la investigación serán todas aquellas empresas medianas pertenecientes al subsector metalúrgico.

El universo práctico serán todas aquellas empresas medianas del subsector metalúrgico que hayan negociado colectivamente durante el año 2003, además, se toma como condición el que el proceso haya sido llevado por sindicatos y que conlleve la suscripción de un contrato colectivo mediante una negociación reglada. Por tanto, se evitarán los grupos negociadores, ya que la negociación realizada por los primeros

conlleva, eso se presume, procesos de encuentro de un carácter más simétrico entre empresarios y trabajadores, a raíz de los estipulados jurídicos del proceso.

La selección de medianas empresas, esto es de cincuenta hasta ciento noventa y nueve trabajadores, obedece a que, en este segmento de empresas, nos encontramos con ciertas características que hace posible una mayor fluidez en el desarrollo de la investigación. En primer lugar, existe una mayor presencia de sindicatos, lo que involucra una mayor probabilidad del ejercicio de la negociación colectiva reglada en cada empresa. En segundo lugar, este segmento de empresas reúne la particularidad de ser de mayor accesibilidad que las grandes empresas, donde la incidencia de existencia de sindicatos y de negociación colectiva es más alta, pero su grado de alcance para la recolección de datos resulta de una dificultad mayor.

La selección de las empresas por rama de industria, obedece a tres razones fundamentales. En primer lugar, el sector industria es el de mayor presencia histórica en el país, en cuanto a la objetivación historicista de los movimientos de trabajadores en el país, por lo tanto resulta ser de una importancia inigualable. Por tanto, los trabajadores de este sector, encarnarían más fielmente la idea de trabajador como sujeto histórico, situación que redundaría en una mayor conciencia reivindicativa, en cuanto a derechos, de parte de ellos. En segundo lugar, el sector industria aglutina una mayor cantidad de instrumentos colectivos celebrados, fenómeno que resulta altamente relevante, ya que es un indicador de, por lo menos, un mayor ejercicio del derecho. En tercer y último lugar, es en este sector donde se presenta la mayor cantidad de huelgas y trabajadores involucrados en ellas, lo que sumado al punto anterior determina que es el sector con mayor dinamismo, en cuanto al ejercicio del instrumento y las implicancias de éste.

La selección del subsector metalúrgico obedece al acceso expedito a registros sobre procesos negociadores llevadas a cabo durante el año 2003, emanados del Departamento de relaciones laborales de la Dirección del Trabajo. Por lo tanto, la selección del subsector obedece a motivos de mayor facilidad en la disponibilidad de información sobre desarrollo de procesos negociadores.

1.7 CRITERIOS DE SELECCIÓN DE EMPRESAS A MEDIR

- **Criterio por tamaño de empresa: Medianas empresas**

Se seleccionaron medianas empresas por dos razones fundamentales. En primer lugar, se asume una mayor probabilidad de existencia de sindicatos y, por ende, de desarrollo de procesos negociadores. En segundo lugar, se asume que poseen un menor nivel de dificultad en el acceso a la información respecto de las grandes empresas, que poseen una mayor diferenciación funcional y cantidad de trabajadores, situación que agrega una mayor cuota de complejidad al proceso de recolección de datos.

- **Criterio por rama de actividad: Industria**

La selección del sector industria obedece a tres razones fundamentales. El Primer lugar, se privilegia el sector dada la importancia histórica que el desarrollo industrial ha tenido para el país. En segundo lugar, es el sector que aglutina una mayor cantidad de instrumentos colectivos celebrados y trabajadores involucrados en ellos anualmente, por tanto, es el sector por excelencia donde se objetiva el instrumento. En tercer lugar, es el sector que presenta mayor cantidad de huelgas, fenómeno que junto al anterior, bosqueja un escenario que lo hace aparecer como el sector de mayor dinámica en las relaciones laborales, estableciendo como indicativo de la dinámica laboral el número de instrumentos celebrados y la cantidad de huelgas.

- **Criterio localización espacial de las empresas: Región Metropolitana**

A este respecto resultará fundamental, dada la imposibilidad de recursos y acceso a las unidades de análisis e información, seleccionar unidades productivas localizadas en la Región metropolitana.

- **Criterio Negociación Colectiva: Empresas que hayan negociado colectivamente por lo menos durante el año 2003.**

Se seleccionarán empresas que, por lo menos, hayan negociado colectivamente, a través de sindicatos y, que hayan obtenido un acuerdo final plasmado en un contrato colectivo, durante el año 2003, dado que son las negociaciones más recientes, entendiendo que la duración mayoritaria de los contratos colectivos tiene una extensión de dos años. Por tanto, éstos tendrían información más reciente de los procesos de Negociación colectiva del cual formaron parte.

SUBSECTOR SELECCIONADO

- **Subsector Metalúrgico**

Este es el subsector seleccionado, para esto se tomarán en consideración los criterios establecidos anteriormente en relación con el tamaño de empresa correspondiente, la localización geográfica de los establecimientos productivos y la característica que hayan negociado colectivamente durante el año 2003. Además, que la Negociación Colectiva haya sido realizada por sindicatos de empresa y, que corresponda a una negociación reglada que derivó en la suscripción de un contrato colectivo.

El listado de empresas será obtenido del registro de contratos colectivos celebrados que posee el Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. Desde este, se seleccionarán las empresas correspondientes al sector metalúrgico y, finalmente de este último registro, se seleccionarán las empresas, seleccionadas al azar.

- **Numero de empresas a seleccionar**

Las empresas a seleccionar serán 10. Por tanto, el total de entrevistas a realizar será de 20. Esto, sin embargo, dependerá del nivel de saturación de la información obtenida, pudiendo éstas aumentar o disminuir.

La selección de las unidades de información, que reúnan los requisitos establecidos en el estudio, estará determinado por el criterio de mayor accesibilidad territorial que estas tengan.

UNIDAD DE ANALISIS Y UNIDAD DE INFORMACIÓN

- **Unidad de análisis:** La unidad de análisis seleccionada son empresas de tamaño mediano, definida por el número de trabajadores, pertenecientes al subsector metalúrgico que hayan negociado colectivamente durante el año 2003, entidad representativa mayor en los procesos de Negociación colectiva. Además, es ésta la que permite la existencia de los procesos de Negociación Colectiva.
- **Unidad de Información:** La unidad de información esta representada por los informantes del estudio. Para el análisis de la Negociación colectiva, planteada en los términos expuestos, la unidad de información serán los dirigentes sindicales y empleadores que hayan formado parte del proceso negociador del año 2003, pertenecientes a las medianas empresas del subsector metalúrgico que se seleccionen.

1.8 RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

• Relevancia teórica

La Negociación colectiva, al tener una existencia jurídica, ha sufrido de un análisis desde el derecho, obviando la realidad sociológica que se produce en las instancias de reproducción y objetivación de la misma. Por tanto, la relevancia teórica de la investigación propuesta estriba en el aporte que se entrega de la visión de la Negociación colectiva, por un lado, estableciendo una visión integral de ésta y de las variables no jurídicas que inciden en su desarrollo. Por otro lado, la utilización de la construcción teórica Habermasiana, entrega herramientas conceptuales y categoriales que incentivarán una visión desde la interacción comunicativa, con toda la riqueza que ésta posee, traspasando las barreras jurídicas que el proceso tiene, junto con rescatar las instancias de encuentro entre empresarios y dirigentes sindicales, entiéndase Negociación colectiva, para el análisis sociológico.

• Relevancia Metodológica

La relevancia metodológica de esta investigación gira en relación con la óptica teórica a emplear que, anexado, a la metodología de la realización de entrevistas en profundidad, permite potenciar el desarrollo de la investigación. Por tanto, la relevancia de la metodología a emplear se encuentra en la potencialidad de aplicar el marco teórico de la teoría de la acción comunicativa mediante la aplicación entrevistas en profundidad, lo que permite acercarse a un fenómeno, concebido históricamente como jurídico, con herramientas cualitativas de investigación sociológica.

• Relevancia práctica

Sin lugar a dudas, la relevancia práctica del estudio radica en la utilización de esta investigación como insumo de trabajo, para el desarrollo de nuevas estrategias, o la consolidación de las actuales, agregándole una visión más integral y, posicionando los

elementos comunicativos de la Negociación colectiva, en un lugar de importancia que antes no tenía.

- **Relevancia Social**

La importancia que reviste el desarrollo de esta investigación para la sociedad estriba en la posibilidad cierta de aportar, en una pequeña medida, al avance en la consolidación de relaciones laborales de carácter más equitativo, sobre todo, en la consolidación de una mirada que tenga por finalidad superar la visión reduccionista de concebir el conflicto laboral sólo bajo la visión economicista, aportando, vía construcción teórica Habermasiana, a la consolidación de una visión más integral del conflicto laboral.

1. 9 LISTADO DE EMPRESAS SELECCIONADAS

Listado de empresas seleccionadas¹⁷			
Nombre empresa	Nº de trabajadores	Informante empleador	Informante dirigente sindical
Envases Scharager	52	Luis Muñoz	Carlos Campos
Industria Óptica Rodenstock Chile S.A	170	Juan Hernández	Carlos Hermosilla
Envases Orlandini S.A	100	Fernando Ramírez	Enrique Aravena
Tigre Chile S.A	197	Enrique Rodríguez	Manuel Ortega
Pomos S.A	85	Félix Fernández	María Angélica Vargas
Metalúrgica Odis S.A	156	Eduardo Pérez	Oscar Salazar
Famecar S.A	67	Alejandro Vásquez	Rigoberto Salgado
Acma S.A	189	Joseph Van der boote	Salvador Vejar
Promalad Ltda.	90	Julio Solar	Miguel Navarro
Braun y Cía. Ltda	150	Ingo Braun	Oscar Vásquez

¹⁷ El número de trabajadores de las empresas tuvo como fecha de referencia el 1º de junio de 2006. Fecha de inicio de trabajo de campo.

1.10 MARCO TEÓRICO

La Negociación colectiva es un instrumento jurídico que se ha creado con el fin de mejorar las remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores. Pese a ser un instrumento contemplado jurídicamente, éste conjuga elementos que sobrepasan la realidad jurídica del mismo, en su objetivación y desarrollo influyen variables distintas a la visión reduccionista que nos plantea la disciplina jurídica sobre el instrumento, estas variables resignifican los procesos de negociación colectiva, como también los caminos posibles de entendimiento y búsqueda de acuerdos alternativos a la posibilidad de fracaso que podría conllevar. De esta manera a la Negociación colectiva debemos verla más allá de un simple instrumento estatuido jurídicamente, conlleva fenómenos de encuentro y relación social y, más aún, involucra procesos de interacción comunicativa, que plasman orientaciones y perspectivas disímiles en relación con la empresa, organización productiva que le entrega constitución como fenómeno.

Los procesos de negociación colectiva se encuentran plasmados por ideas fuerza, que buscan promover mejores resultados en el desarrollo de este instrumento. Entre estas ideas es imperativo señalar la búsqueda del ideal del diálogo social y el ejercicio pleno de los derechos fundamentales. Ambas nos señalan valores que se encuentran presentes en una sociedad, que se orienta por el desarrollo de un modelo de democracia de carácter incluyente, participativo y pluralista.

El Diálogo social en el ámbito teórico se sustenta en la idea de desarrollar relaciones laborales de carácter armónico, basadas en la cooperación mutua de los actores del proceso productivo, sosteniendo en la comunicación confiable las bases estructurantes de un modelo de relaciones laborales incluyentes y que tienen por leimotiv fundamental las mejores condiciones de trabajo de los trabajadores, por un parte; y, por otra, el desarrollo de las entidades productivas. Para el diálogo social resulta fundamental la participación activa de los actores del proceso productivo, mediante el reconocimiento, como principio, que las relaciones laborales deben estructurarse desde el ámbito de la cooperación, incluyendo la opinión de todos los involucrados en el proceso productivo, fomentando la inclusión participativa y, por tanto, derribando mitos en torno a la histórica disputa de clase entre trabajadores y empresarios. El fomento de ciertas condiciones objetivas representan la

pauta que para que un adecuado proceso de Diálogo social llegue a buen puerto y resulta ser un ejercicio pleno de participación democrática de los actores. Entre las condiciones que permitirían un adecuado ejercicio de diálogo social se encuentran las siguientes:

- a) Instancias, materias y sujetos idóneos para el ejercicio del diálogo social
- b) Intenciones de negociar por parte de los interlocutores
- c) Interlocutores socialmente legitimados
- d) Existencia de instituciones que fomenten el diálogo social, entre otras.¹⁸

Por derechos fundamentales se entiende al armazón jurídico que busca entregar herramientas sólidas para desarrollar libremente las distintas actividades productivas por parte de los trabajadores, con una protección mínima que garantice este ejercicio y que permita compensar las asimetrías existentes entre los actores del proceso productivo. *“El individuo necesita, por tanto, libertad para elegir una profesión protegiéndole del trabajo forzoso y moralmente inaceptable (como el caos del trabajo infantil que limita su desarrollo futuro). Necesita así mismo, acceso libre a su actividad a través de la existencia de una igualdad real y efectiva y la protección para ejercer libremente sus derechos a través de otra libertad, la sindical. Esas libertades sólo pueden garantizarse a través de la existencia de derechos mínimos que permitan su ejercicio sin límites y sobre bases generales de igualdad: esos son los derechos fundamentales.”*¹⁹

Los derechos fundamentales es la objetivación de esta lucha contra la consolidación del empleo precario, plasmados en la corriente que lucha por el llamado trabajo decente, concepto que pretende integrar el desarrollo productivo con el ejercicio real de ciertos estándares laborales que deberían ser aceptados por los países miembros de la organización. Los derechos fundamentales en el trabajo emanan de la 86ª Conferencia del trabajo de la ILO, realizada en Ginebra el año 1998. Entre los principales derechos que se contienen, se pueden señalar los siguientes:

¹⁸ Respecto de la temática de Diálogo social ver: Morgado, Emilio. América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos. OIT. Documento de Trabajo N°153. Chile. 2002.

¹⁹ Vega, María Luz. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. ILO. Ginebra. 2002. pagina 11.

- a) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- b) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- c) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.
- d) La libertad de asociación y la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.²⁰

El último punto es el más relevante para el presente informe, ya que contiene la idea fuerza de la acción colectiva como medio de superación de las asimetrías objetivas que existen en la relación laboral. Nuestro país ha suscrito y ratificado los convenios 87 y 98, sobre libertad de asociación y derecho a sindicación, convenios claves en la orientación que los distintos países adoptan en relación con la importancia relativa que se les entrega a los trabajadores²¹

De esta forma el derecho a la libertad de asociación, libertad sindical y a negociar colectivamente señalan la importancia relativa que, en la formalidad jurídica, se le adjudica al trabajador. Sin embargo, sin restar la importancia a la dimensión jurídica, creemos relevante abordar, particularmente, el fenómeno de la negociación colectiva, desde un punto de vista distinto. Es por esto, que este informe intenta acercarse a las complejidades que se vislumbran, por parte de los actores del proceso, entiéndase empresarios y trabajadores, en la negociación colectiva, pero ya no desde la dimensión jurídica, sino que desde la comunicación, asumiendo lo complejidad de esta dimensión y, más aún, teniendo como escenario que la Negociación colectiva es un instrumento de carácter jurídico. Por tanto, el énfasis de nuestro trabajo estará puesto en las implicancias que tiene el fenómeno comunicativo durante el proceso de negociación colectiva, obviando a propósito, en aras de un desarrollo más profundo de la institución desde este ámbito, un

²⁰ Para mayor interiorización sobre los alcances de la Conferencia ver: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Primera edición. 1998. Ginebra. Suiza.

²¹ Es conveniente señalar que Chile ratificó los convenios internacionales N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, el N° 98 en el año 1999 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva y, últimamente, el convenio 151, sobre relaciones laborales en el sector público en el año 2000.

análisis más exhaustivo de la estructura jurídica que dicho instrumento posee en nuestra legislación.

Al introducirnos en la problemática de otorgar un sustento teórico a los procesos de Negociación Colectiva, tratando de obtener herramientas sociológicas que nos permitan analizarla comunicativamente, resulta insoslayable abordar primeramente las corrientes que entregan herramientas conceptuales en relación con el concepto de diálogo social. Posteriormente, debemos abordar los ejes temáticos en relación con el concepto de conflicto social, fenómeno que resulta transversal a los procesos de Negociación colectiva en las empresas. Un tercer paso, será la recurrencia a la construcción teórica sobre el poder, cuya construcción teórica relevante al momento de abordar temáticas relativas a procesos de negociación colectiva, ya que en los procesos negociadores se presentan, de forma transversal, relaciones de poder que se objetivan en mecanismos de entendimiento, en el plano material y, en legitimaciones simbólicas de los universos significativos en el ámbito del entendimiento. Un cuarto elemento teórico, y central para esta investigación, es la construcción teórico-categorial de Jurgen Habermas, quien elabora un complejo constructo teórico que nos servirá de tronco teórico principal para el análisis de los procesos de Negociación colectiva, vistos como instancia de interacción comunicativa. Un quinto elemento teórico a considerar son los aportes sobre el desarrollo moral, denominada vía cognitivo-evolutiva, de Lawrence Kohlberg. Finalmente cerraremos la construcción de este marco teórico con las referencias que la teoría de las organizaciones nos entrega en relación con la empresa, vista esta como organización productiva, sostén constituyente de la Negociación colectiva.

En relación con el tema del Conflicto recurrimos a una serie de autores que nos entregaron ciertos elementos, con los cuales hemos podido llegar a consolidar un cuadro de apoyo para nuestra visión teórica central, la teoría de la acción comunicativa, cuyo autor Jurgen Habermas, elabora un edificio teórico solidamente construido, y que resulta de importancia central para introducirnos en el análisis del fenómeno de la Negociación colectiva. Sin embargo, antes de detallar el marco teórico Habermasiano, es conveniente abordar las temáticas teóricas de referencia, o los conceptos que nos ayudan a enriquecer el fenómeno del conflicto laboral, como elementos a considerar para el análisis de la Negociación colectiva

Es de obligación referirse al primer autor que analiza, como parte sustancial de su análisis sociológico el fenómeno del conflicto social, nos referimos a Karl Marx. Este autor ausculto el desarrollo de la sociedad industrial alemana, observando el fuerte desarrollo del capitalismo, y las consecuencias que éste provoca en la conformación de un tipo particular de sociedad. Este autor parte del supuesto sustancial que la evolución experimentada por el capitalismo trasunta el desarrollo de un modelo de sociedad clasista caracterizada por el conflicto inherente entre éstas y la lucha soterrada y manifiesta por la adjudicación de bienestar social, caracterizado por el proceso paulatino de enajenación del producto del trabajo desde el trabajador al propietario, el carácter de “mercancía” del producto del trabajo, es el elemento que fomenta la enajenación que se produce en el trabajador, fomentando instancias de explotación que determinan finalmente el control y la explotación sobre éste. La sociedad capitalista que hace madurar el desarrollo industrial de producción tiene en su germen el conflicto de clases entre ellas. Por un lado, este conflicto se manifiesta en la posesión de los medios de producción, instancia que determina y condiciona la toma de poder y control sobre la clase carente de apropiación de medios de producción. De esta manera tenemos que la sociedad industrial esta enfrentada, fundamentalmente, entre dos clases que se distancian en la tutela de los medios de producción. La modalidad de producción capitalista, esto es su modo de producción, es la variable independiente que determina directamente las relaciones de producción, donde esta última es la matriz directa en la conformación de las relaciones sociales. Asimismo, el establecimiento de esta conformación clasista de la sociedad capitalista industrial conjuga ideas donde la pertenencia a cada una de las clases se subsume en comportamientos característicos de ellas. En este punto, Marx entrega su conceptualización situación de clase “*en sí*” y “*para sí*”; por una parte, la clase “*en sí*” es la situación origen, donde no existe una apropiación de la situación conciente de clase y de su posicionamiento antagónico. De esta manera, la llamada “*clase para sí*”, es la determinante de una conciencia de clase, que entrega una visión de la calidad de explotada que posee la clase trabajadora. Es elemental en el desarrollo de la sociología de Marx, el enfrentamiento entre estas dos clases, donde una coopta de la otra a través del modo de producción, a la vez, que enajena al trabajador de su fuente de objetivación, la mercancía. Además, el carácter fundamental que adquiere el modo de producción capitalista, por sus implicancias en la conformación de las clases

sociales, de las establecimiento de las relaciones sociales, y de la conformación de una sociedad clasista, representa el primer piso en la conformación de una infraestructura económica que es el soporte material para el mantenimiento de una superestructura ideológica que legaliza y legitima las ideas fuerza de la sociedad capitalista. Sin embargo, según Marx, el conflicto de clase sería algo ontológico a la sociedad capitalista, situación que estaría dada por la raíz misma de esta sociedad, el germen de la destrucción formaría parte fundamental de la sociedad capitalista.

La referencia a la sociología de Marx es ineludible, ya que representa uno de los pilares fundamentales de la sociedad vista como conflicto, pese a los limitados alcances que posee su análisis materialista, donde postula que la armonía de una sociedad es un caso límite de las sociedades y no representativa de la situación real de conflicto de las sociedades.

Un segundo marco teórico de referencia es el que nos entrega Lewis Coser quien, pese a bordar el fenómeno del conflicto desde el plano de las situaciones que provoca, resulta de primera mano nombrarlo, debido al hecho de que es uno de los pocos teóricos que le entrega importancia real, destacándolo como uno de los elementos sustanciales en la reproducción de la sociedad.

Coser destaca la importancia que posee el conflicto en el sostenimiento de las sociedades fundamentalmente por la función integradora que este le atribuye a su desarrollo. Es por esta razón que su construcción teórica se apoya en la visión que Simmel tiene del conflicto. *“El ensayo de Simmel, al cual nos dedicaremos ahora, desarrolla en torno a su tesis central de que el “conflicto social es una forma de socialización”. Ello significa, en esencia, que, parafraseando las paginas iniciales del ensayo de Simmel, ningún grupo puede ser enteramente armonioso, pues no podríamos hallar, respecto de él, proceso y estructura.”*²²

Teniendo presente la influencia de Simmel, Coser analiza las distintas consecuencias que el conflicto provoca en las conformaciones sociales. De esta manera, señala la importancia que tiene el fenómeno en el proceso de identidad y aglutinamiento para los grupos sociales. *“...el conflicto es un agente muy importante para establecer la plena identidad y autonomía del ego, o sea, para la diferenciación plena de la*

²² Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 33.

*personalidad con respecto al mundo exterior.”*²³ Asimismo, resulta preponderante analizar el conflicto como una situación que fomenta el restablecimiento de los equilibrios sociales, resultando ser una especie de termostato social. *“El conflicto no siempre es disfuncional para las relaciones dentro de las cuales acontece; con frecuencia el conflicto es necesario para mantener esas relaciones. Si no cuentan con medios para evacuar la hostilidad de unos a otros, y para expresar su disentimiento, los miembros del grupo pueden sentirse completamente abrumados y reaccionar con la separación o apartamiento. El conflicto sirve para mantener las relaciones, al dejar libres los sentimientos de hostilidad aprisionados.”*²⁴ Por otra parte, Coser subraya el hecho de que las situaciones de conflicto tienden a modernizar la normas establecidas e, inclusive, a crear o reposicionar algunas olvidadas. De esta forma, el conflicto es un agente que determina, e buena manera, procesos de adecuación normativa, modernizando las relaciones sociales y actualizando la normas a las dinámicas sociales. *“El conflicto actúa como un estímulo para el establecimiento de nuevas reglas, normas e instituciones, convirtiéndose en un agente de socialización entre ambos partidos contendientes.”*²⁵

Esta serie de atributos que poseen las situaciones de conflicto están determinadas por las consecuencias que éste podría tener. En cambio, para los orígenes posibles de las situaciones de conflicto plantea que la desigual distribución de la serie de gratificaciones sociales sería una variable de suma importancia para explicar el desencadenamiento de situaciones de conflicto. Esta frustración en su distribución fomentaría acciones que estarían acicateadas por la percepción de injusticia, o de privación absoluta y relativa de la serie de gratificaciones sociales, entendidas estas por el honor, la riqueza y el poder. *“El conflicto sobreviene cuando diversos grupos e individuos frustrados se esfuerzan por aumentar su parte de gratificación. Sus demandas encontrarán resistencia de aquellos que establecen previamente un “interés creado” en una forma dada de distribución de honor, riqueza y poder.”*²⁶

²³ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 35.

²⁴ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 54.

²⁵ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 147.

²⁶ Coser, Lewis. Nuevos aportes a la teoría del conflicto social. Amorrortu editores. Buenos Aires. 1967. Página 35

Finalmente, un último aspecto que destaca Coser es que las situaciones de conflicto fomentan la creación de uniones, tiene la función de integrar agrupaciones. *“La presente proposición trata de la función unificadora ejercida por el conflicto, desde un ángulo distinto: el conflicto conduce a la formación de asociaciones y coaliciones de partidos entre los que no existía ninguna relación. Si varios partidos se enfrentan a un adversario común, se crean, entre ellos, lazos de unión.”*²⁷

Lewis Coser analiza el conflicto teniendo como soporte teórico la corriente sistémica, por tanto, es necesario también entregar herramientas teóricas que aborden el fenómeno mediante procesos de interacción social y simbólica. Resulta destacado, eso sí, la visión positiva que el autor tiene del fenómeno, ensalzando su desarrollo y visualizando los aportes innegables que tiene en las dinámicas de ajuste social. *“Tanto conflicto como la cooperación tienen funciones sociales. Un cierto grado de conflicto está muy lejos de ser necesariamente antifuncional; es un elemento esencial en la formación del grupo y de la persistencia de la vida del grupo.”*²⁸ agregando a esto la importancia que las situaciones de conflicto tienen para el sostenimiento de las relaciones sociales, de la identificación de los grupos en conflicto y, además, para la consolidación y maduración de éstos. *“El conflicto no siempre es disfuncional para las relaciones dentro de las cuales acontece; con frecuencia el conflicto es necesario para mantener esas relaciones. Si no cuentan con medios para evacuar la hostilidad de unos a otros, y para expresar su fortalecimiento, los miembros del grupo pueden sentirse completamente abrumados y reaccionar con la separación o apartamiento. El conflicto sirve para mantener las relaciones, al dejar libres los sentimientos de hostilidad aprisionados.”*²⁹ Por tanto, las situaciones de conflicto ejercen una función sumamente importante, tendiente, fundamentalmente, a consolidar posiciones e identidad de grupo. *“La noción de papel representativo puede relacionarse ahora con la primera proposición, según la cual los grupos se vuelven cada vez más concientes de su peso específico a través del conflicto, y de este modo establecen o mantienen las fronteras entre ellos mismos y con el exterior.”*³⁰ Por otra parte, Coser señala que la consolidación de una situación de conflicto ayudaría a la ratificación de

²⁷ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 160.

²⁸ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 34.

²⁹ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 54.

³⁰ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 133.

normas latentes o, por otro lado, a la aparición de nuevas normas que provocarían un ajuste entre la dinámica del conflicto y su adecuación a estas nuevas normas. “..el conflicto dentro de un grupo frecuentemente ayuda a revitalizar las normas existentes, o contribuye a la aparición de nuevas normas. En este sentido, el conflicto social es un mecanismo de ajuste de normas adecuadas a las nuevas situaciones.”³¹ En este ámbito resulta relevante destacar la importancia que posee, en la conducta conflictiva, la adquisición de poder, de status y la movilidad social. “Las fuentes y la incidencia de la conducta conflictiva varían en cada sistema particular según el tipo de estructura y según la pautas de movilidad social, de adscripción y adquisición de status y de distribución del poder y la riqueza escasos, así como del grado en que los componentes acepten dentro de diferentes subsistemas una forma específica de distribución de poder.”³²

Nuestra tercera referencia teórica la entrega Ralf Dahrendorf, quien también aborda la temática del conflicto social. Este autor nos propone un eje temático que se sustenta en la concepción de que la sociedad esta construida en base a las llamadas “asociaciones de dominación” , por tanto en el germen del conflicto social estarían las disputas que se presentan por la adjudicación de poder. En la consecución de la obtención de poder y autoridad, Dahrendorf plantea que existen ciertas diferencias que están dadas por el acceso asimétrico a las titularidades³³ que permitirían el acceso legal a bienes y servicios sociales.”En esencia, “se refiere a la capacidad de la gente para disponer (de cosas) a través de medios legales disponibles en la sociedad”. No es mera capacidad personal, sino que esta estructurada socialmente y por ello es por lo que Sen a preferido hablar, más tarde, de adquisición: “La titularidad de una persona representa el conjunto de diferentes manojos de mercancías alternativos que puede adquirir esa persona utilizando distintos canales legales de adquisición abiertos a cualquiera que se encuentre en su posición.”³⁴

Este concepto de titularidades es el que levanta barreras sociales y genera desigualdades en su acceso, ya que éstas están presentes en la naturaleza de los derechos, por tanto tiene una característica de permanencia, levantando brechas en su acceso.

³¹ Coser, Lewis. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica. México. 1961. Página 177.

³² Coser, Lewis. Nuevos aportes a la teoría del conflicto social. Amorrortu editores. Buenos Aires. 1967. Página 35

³³ En relación con el concepto Titularidades ver: Sen, Amartya. Desarrollo y libertad. Editorial Planeta. 2000.

³⁴ Dahrendorf, Ralf. El Conflicto social moderno. Editorial Biblioteca Mondadori. España. Madrid. Página 31.

Siguiendo a Dahrendorf, las titularidades son un elemento consustancial en la conformación de las clases sociales, que son aquí entendidas como agrupaciones de titulares dotados de igual grado de autoridad. De esta manera la sociedad esta estructurada en base a clases sociales cuya génesis viene dada por la asimétrica lucha en la adjudicación de poder y dominación. “*El origen del conflicto de clases ha de encontrarse, entonces, en las estructuras de poder que ya no tiene la cualidad de jerarquía atrincherada. El sujeto del conflicto social son las oportunidades vitales o, más precisamente, la desigual distribución de las oportunidades vitales.*”³⁵ Por tanto, el conflicto social, para Dahrendorf, se encuentra arraigado en la lucha de las clases sociales, entendidas estas ya como asociaciones de dominación, que pugnan permanentemente por la manutención o modificación de la estructura de dominación vigente, que esta directamente relacionada con la búsqueda y lucha de compensaciones sociales. El leitmotiv fundamental es la consolidación de autoridad, dominio legítimo. Así entendida la sociedad es vista como una fuente de conflicto generado por la distribución asimétrica del poder legítimo, esto es autoridad, donde las distintas asociaciones de dominación pugnan por la consecución de puestos de dominación que entregan diversos réditos sociales. Un elemento no menor que señala Dahrendorf es la importancia que se le adjudica al trabajo, como generadora de titularidades, situación que, en una sociedad que se dirige a la disminución paulatina del acceso a éste, provocaría una situación de centripetación del poder social y de las fuentes de dominación.

Es en este último punto donde asoman dos ejes temáticos que plasman las situaciones de conflicto: *El poder y la dominación*. Ambos fenómenos resultan ser transversales a la realidad de la Negociación colectiva, en su desarrollo se plasman posiciones de poder y, por ende, se reproducen situaciones de conflicto.

Para abordar la temática del poder es indudable el aporte que nos brinda Max Weber quien elabora una definición del mismo: “*En términos generales entendemos por “poder” la posibilidad de que una persona, o varias, realicen su propia voluntad en una acción común, aún contra la oposición de otros participantes en la acción.*”³⁶ Weber, además, señala la importancia que posee el prestigio como fundamento empírico de la búsqueda de

³⁵ Dahrendorf, Ralf. El Conflicto social moderno. Editorial Biblioteca Mondadori. España. Madrid. Página 52.

³⁶ Weber, Max. Estructuras de dominación. Editorial Leviatán. Buenos Aires. 1985. Página 45.

poder. “De hecho, como ha ocurrido con frecuencia, es el honor social, o el prestigio, el que puede constituirle fundamento del poder político o económico. El ordenamiento legal puede ser un aval del poder, así como del honor, pero no su origen principal; es, más bien, un elemento coadyuvante que, si bien aumenta las posibilidades de ostentar poder u honor, no siempre puede asegurarlo.”³⁷ De este hecho se desprende la situación de que el poder involucra la preeminencia de voluntades que, legitimadas o no, ejercen una situación de coacción en quien es depositario de la acción de poder. Además de la conceptualización Weberiana de poder es menester agregar la visión que el autor nos entrega respecto de la conformación de clases sociales. Este las concibe como conformadas a partir de intereses económicos que confluyen en el mercado. Por tanto, la conceptualización de clases es eminentemente económica. Sin embargo, el elemento que por sobre todas las cosas resalta del análisis de Weber, es lo que denomina “*situación de clase*” y “*situación de status*”. Donde el primero obedece al posicionamiento efectivo de acciones realizadas en común en el mercado y el segundo se refiere a una distribución social del honor. Lo destacado es que la “*situación de status*” es la depositaria, según Weber, de todas las convenciones, o estilos de vida.

Luego de haber revisado, someramente, las corrientes teóricas que abordan el fenómeno del conflicto y poder, abordaremos la construcción teórica central para el sustento de nuestro estudio y que, a la vez, nos permitirá engarzar con el análisis comunicativo de los procesos de Negociación Colectiva: se abordará la perspectiva teórica que nos propone Jurgen Habermas.

Para abordar una temática tan compleja y profunda como la propuesta por el sociólogo alemán es necesario producir un acercamiento a las motivaciones principales que condicionan su construcción teórica. De esta manera, tenemos que nuestro autor central se encuentra, al desarrollar su teoría, en un profundo estado de desencanto con los proyectos políticos e idearios que provocó el desarrollo de la modernidad, fundamentado en la evolución del proceso de racionalización social, basado en aquella racionalización a fines, que derivó en la llamada “*jaula de hierro*” Weberiana o, en las críticas que emanan de la escuela de Frankfurt a aquella razón instrumental, por nombrar algunas, y que redundan en un desarrollo de planos de interacción cargados de una racionalidad instrumental, donde la

³⁷ Weber, Max. Estructuras de dominación. Editorial Leviatán. Buenos Aires. 1985. Página 46.

capacidad de la búsqueda de acuerdos basados en fundamentos distintos a una racionalidad a fines se encuentran completamente vedados. Esta problemática esta implícita en la conjugación teórica de Habermas, fundamentalmente se establece en la pérdida de fe en el ideario de la modernidad y, aún más, en los efectos devastadores que ésta ha provocado en las sociedades, donde la base de la racionalización social de la modernidad, esto es el paradigma de la conciencia, se encuentra completamente agotado. En este punto es donde se encuentra la base crítica que Habermas plantea a los teóricos de la modernidad, encarnados en la construcción Weberiana, donde señala la “miopía” que exhiben al considerar los proceso de racionalización sólo en el ámbito de una racionalidad a fines, con el supuesto básico de una construcción de acción social cuyo sustento es una visión atomizada de ésta. *“Por el contrario, en su análisis de racionalización social, tan como éste se despliega en el mundo moderno, se deja guiar por una recortada idea de racionalidad, por la idea de racionalidad a fines.”*³⁸ Siguiendo con la crítica a la perspectiva de un actor solitario en la construcción de su conceptualización de acción social. *“Pero se limita a un modelo atomizado de acción, al modelo de un actor solitario, y descuida los mecanismos de coordinación de la acción mediante los que se establecen las relaciones interpersonales. Concibe las acciones bajo el presupuesto ontológico de un mundo de estados de cosas existentes y pasa por alto aquellas otras relaciones actor-mundo que son nota constitutiva de la interacción social.”*³⁹

Tenemos, por tanto, que en el sustrato de la construcción teórica se encuentra la idea de rescatar aquellos ideales de la modernidad, pero pasando desde el paradigma de la conciencia, que nuestra autor considera agotado al paradigma del lenguaje, idea fuerza fundamental que pretende rescatar a la modernidad de la “jaula de hierro” Weberiana.

Al acercarnos efectivamente a la construcción teórica Habermasiana tenemos tres dimensiones que la sostienen. En primer lugar, la búsqueda de un nuevo concepto de racionalidad de carácter integral, que logre superar las construcciones reduccionistas, según el autor, que sólo versan en relación con una temática de racionalidad de carácter instrumental. En segundo lugar, intenta la construcción de un concepto de sociedad articulado en dos dimensiones fundamentales, donde, según él, se conjugan los dos

³⁸ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 198.

³⁹ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 352.

paradigmas básicos de construcción de teorías de la sociedad, la sociedad como sistema y como mundo de la vida. En tercer lugar, aporta la hipótesis de que las patologías que presenta el desarrollo se produce por la imposición de imperativos sistémicos que afectan la dinámica de los ámbitos de acción comunicativamente desarrollados, por tanto los ámbitos comunicativos se ven perturbados por los imperativos sistémicos que impiden el desarrollo de formas de entendimiento comunicativo y los suplantán por medios de entendimiento formalmente organizados.

Tenemos, por tanto, que partir la presentación de la construcción teórica de Jurgen Habermas, abocándonos a su visión del concepto de racionalidad. El primer elemento que rescata Habermas, es que cualquier acto de habla que presuma de racionalidad debe encarnar un saber que pueda ser contrastado con el denominado mundo objetivo, del cual pueden resultar enjuiciamientos de carácter objetivo. En este último punto, salta inmediatamente a la palestra qué condiciones le entregan el carácter de objetividad a una emisión de carácter comunicativo. Así, nuestro autor introduce tres requisitos, que él considera de carácter universal, para catalogar las emisiones comunicativas. Estos tres requisitos son:

Verdad de una emisión: que tiene relación con que las emisiones se refieran a estados de cosas o situaciones que puedan ser corroboradas como existentes en el mundo objetivo.

Rectitud normativa de una emisión: que esta relacionada con que las emisiones de carácter comunicativo tengan relación directa con las normas de fondo, o de contexto, que existen en un acto de comunicación.

Veracidad expresiva de una emisión: Este ámbito dice relación con el juzgamiento que debe existir, en relación con la emisión comunicativa, del carácter “*verídico*” que un acto de habla puede llevar. Esto quiere decir, que los enunciados comunicativos pueden ser puestos en duda respecto de quien los enuncia. Por tanto, lo que está en juego en esta dimensión es si la afirmación enunciada tiene relación con lo que piensa el hablante de tal afirmación.

Estos elementos serían aquellos a considerar para catalogar a una emisión de racional, lo que involucra que deben existir criterios transubjetivos que permitan estar de acuerdo en el carácter de verdad de una emisión, rectitud normativa de ésta y, por último, en relación con la veracidad que debe conllevar una emisión comunicativa.

La importancia que posee para una construcción teórica estos requisitos que deben cumplir los actos comunicativos para catalogarse de validos, estriba en el hecho de que ellos deben representar la existencia de un saber de fondo que permita el entendimiento posible en la catalogación de los enunciados, lo que involucra, por sobre todas las cosas, un saber de fondo que permite el entendimiento. De ahí que, para nuestro autor, el carácter de racionalidad de un acto de habla encarna la búsqueda de la argumentación para sostener el entendimiento, siempre la argumentación es la que primará en el entendimiento comunicativo. *“Nuestras consideraciones pueden resumirse diciendo que la racionalidad puede entenderse como una disposición de los sujetos capaces de lenguaje y de acción. Se manifiesta en formas de comportamiento para las que existen en cada caso buenas razones. Esto significa que las emisiones o manifestaciones racionales son accesibles a un enjuiciamiento objetivo.”*⁴⁰ De esta manera el entendimiento se construye sobre un contexto que le entrega herramientas suficientes para su desarrollo. En este nivel, en aquel donde se produce el encuentro entre los comunicantes, se sostiene y reproduce el denominado *“mundo de la vida”*, que se presenta como el sustento básico del proceso de entendimiento, entregando las bases para lograr el encuentro en la comunicación, fundamentalmente es la fuente de la serie de creencias, percepciones y normas que se consideran de carácter apromblemático y, bajo las cuales, la comunicación es posible. *“En este lugar he de contentarme con introducir el concepto de mundo de la vida sólo como correlato de los procesos de entendimiento. Al actuar comunicativamente los sujetos se entienden siempre en el horizonte de un mundo de la vida. Su mundo de la vida esta formado de convicciones de fondo, más o menos difusas, pero siempre apromblemáticas.”*⁴¹ De esta forma, se comienza a construir la potencia del proyecto teórico Habermasiano. El *mundo de la vida* representa la serie de convicciones, ese saber de fondo que guarda directa relación con el legado cultural que uno recoge y asimila, transformándolo en un conocimiento *per se*. Así,

⁴⁰ Habermas, Jurgén. Teoría de la acción comunicativa. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 43.

⁴¹ Habermas, Jurgén. Teoría de la acción comunicativa. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 104.

tenemos que el mundo de la vida, además, es un pequeña parte, una pieza de un inmenso rompecabezas, que siempre esta presente como trasfondo de las emisiones lingüísticas, lo que trasunta es la idea que es consustancial a todo proceso de entendimiento lingüístico un *mundo de la vida* que permita el encuentro y el entendimiento básico inmediato.

El *mundo de la vida*, presentado como visión culturalista de éste, tiene funciones fundamentales para sostener la acción comunicativa. En primer lugar, debe entregar las herramientas fundamentales para la asimilación de los conceptos formales de mundo, entiéndase por éstos, los conceptos formales de mundo objetivo, mundo social y mundo subjetivo, conceptos que serán más latamente abordados posteriormente. Además, debe sostener la reproducción de las convenciones en relación con las tres formas de validez presentes para todo acuerdo comunicativo, verdad proposicional, rectitud normativa y veracidad expresiva. Con estos elementos el mundo de la vida entrega el sustento para que el entendimiento comunicativo se produzca, además de permitir su reproducción explícita.

La construcción teórica Habermasiana ya es posible presentarla en su aspecto más general a través de su construcción de mundo de la vida y de mundo. El mundo de la vida es el horizonte apromblemático bajo el cual los agentes en la comunicación se entienden, ahora sobre qué se entienden, es donde se presentan los conceptos de mundo objetivo, social y subjetivo:

Mundo objetivo: es la serie de todas las entidades sobre la cuales son posibles enunciados verdaderos.

Mundo social: Conjunto de relaciones interpersonales legítimamente reguladas.

Mundo subjetivo: Totalidad de vivencias del hablante, a las que éste tiene un acceso privilegiado.

Por tanto, las referencias al entendimiento en siempre en relación con los conceptos formales de los tres mundos presentados. Asumiendo, también, que el desarrollo de los actos de habla también trae aparejado el proceso de la validez de las emisiones, atendiendo a los tres ámbitos de validación de éstas.

Hecha ya la referencia a la conceptualización de mundo y mundo de la vida, es apropiado referirse a la construcción de los tipos de acción que nuestro autor expone. En el comienzo de la presentación de la construcción teórica Habermasiana expusimos latamente el hecho de que éste busca, como una de sus ideas fuerza fundamentales, entregar herramientas para el reflote del proyecto emancipatorio de la modernidad, por tanto, también esta situación le plantea la necesidad de entregar una construcción teórica de los tipos de acción que permita aglutinar la serie de corrientes teóricas que se han presentado en sociología y, según nuestro autor, que permite soslayar la carencia que ha existido hasta el momento, en la construcción teórica de ellas. Por tanto, nuestro autor expone los siguientes tipos de acción y el correlato de su presencia en los tres mundos estipulados, donde el actor adquiere distintas relaciones, según la acción y el mundo de referencia:

Acción teleológica: este tipo de acción conjuga la referencia sólo a un mundo, el mundo objetivo, ya que el autor hace alusión a algo que ocurre en el mundo de todas las entidades sobre las cuales son posibles enunciados verdaderos, por tanto la comunicación entre dos actores sólo es posible en la alusión al mundo objetivo.

Acción estratégica: la acción teleológica se transforma en estratégica cuando los planes del actor involucran, necesariamente, la determinación de la conducta de otro actor, por tanto le resulta necesario la alteración de las condiciones y conductas de otro actor, aunque también sólo hace referencia a un solo mundo.

Acción regulada por normas: al establecer una relación de carácter interpersonal, el énfasis se encuentra presente en la referencia a dos mundos. El mundo objetivo y el mundo social. La preeminencia de las normas en el entendiendo comunicativo da por sentada la necesidad de la referencia al mundo social, ya que el actor en cuanto asume un rol requiere de la legitimación regulatoria del otro agente en la comunicación, y la referencia al mundo objetivo esta determinada por la alusión a alguna referencia a alguna entidad sobre la cual se emiten enunciados.

Acción dramática: es el único tipo ideal de acción que presupone al mundo subjetivo como telón de referencia fundamental. En este tipo de acción el agente busca causar una determinada impresión en relación con el recurso a un lado de sí mismo, el cual sólo es posible retrotraer gracias a la referencia que éste puede hacer de su mundo subjetivo, al cual él tiene un acceso privilegiado. Sin embargo, éste también debe hacer referencia a un estado de cosas existentes, ya que sobre éstas versa la referencia del mundo subjetivo.

La estipulación de estos tipos ideales de acción son concebibles para el autor sólo en relación con la representación de una guía de las distintas manifestaciones que las acciones poseen. Sin embargo, estas representan sólo casos límites, la dinámica social establece que éstas se encuentran presentes en forma conjunta en la realidad social, sirviendo como elementos categoriales para la construcción teórica que presenta. Lo fundamental que se presenta es que la acción posee énfasis que pueden estar dados por las distintas acciones sociales, haciendo la salvedad que éstas se pueden presentar en forma conjunta o parcializada. *“En realidad las manifestaciones comunicativas están insertas a un mismo tiempo en diversas relaciones con el mundo.”*⁴². Por tanto, *“Con cada definición común de la situación los actores determinan como discurren los límites entre la naturaleza externa, la sociedad y la naturaleza interna, a la vez que renuevan el deslinde entre ellos mismos como interpretes, por un lado, y el mundo externo y el propio interno, por otro.”*⁴³

Aparte hemos considerado la llamada **acción comunicativa**, acción por excelencia, que plasma la situación idealizada de comunicación. En este tipo de acción, el actor desarrolla todos los elementos que catalogan a la acción de racional, conjugándose la relación completa con los tres tipos de mundos que nos plantea el autor y, teniendo como elemento destacado por sobre todas las cosas, al lenguaje como eje motor. En este tipo de acción, el actor debe echar mano a una serie de recursos de entendimiento, sosteniendo como idea fundamental la búsqueda del entendimiento comunicativo. *“El buen suceso de la acción comunicativa depende, como hemos visto, de un proceso de interpretación en que*

⁴² Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen II. Editorial Taurus. España. 1998. página 169.

⁴³ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen II. Editorial Taurus. España. 1998. página 173.

los participantes llegan, en el sistema de referencia de los tres mundos, a una definición común de la situación. Todo consenso descansa en un reconocimiento intersubjetivo de pretensiones de validez susceptibles de crítica, y para ello hay que suponer que los sujetos que actúan comunicativamente son capaces de criticarse recíprocamente.”⁴⁴

De este modo en el desarrollo del concepto de acción comunicativa no prima el cálculo egocéntrico de los demás conceptos de acción, por sobre todas las cosas, en la acción comunicativa lo que prima es la coordinación de la acción mediante actos de entendimiento. Lo fundamental de rescatar, es que el tipo de racionalidad que los expone nuestro autor es de un calibre más integral, sobresaltando, en forma manifiesta, un aspecto de acuerdo comunicativo, donde la acción de comunicar se encuentre exenta de imperativos que provoquen patologías en el normal desarrollo del entendimiento. *“El concepto de acción comunicativa está planteado de modo que los actos de entendimiento que ligan los planes de acción teleológicamente estructurados de los distintos participantes, ensamblando las acciones particulares en un plexo de interacción, no pueden ser reducidos a su vez a acción teleológica.”*⁴⁵ En este punto, Habermas rescata el aporte de Austin, en relación con la distinción que éste desarrolla en relación con las orientaciones que adquiere el uso del lenguaje. Tenemos que Austin desarrolla una exposición donde diferencia distintas utilidades que adopta el lenguaje, en este punto utiliza tres usos del lenguaje:

Actos locucionarios: hablante expresa estados de cosas

Actos ilocucionarios: hablante realiza una acción diciendo algo

Actos perlocucionarios: el hablante busca causar un efecto sobre su oyente

Este aporte que entrega Austin es de suma importancia para la estipulación de categorías de acción de Habermas. Destacando a la acción comunicativa como aquella donde priman los fines ilocucionarios de los actores en el acto de habla. *“Cuento, pues,*

⁴⁴ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen I. Editorial Taurus. España. 1998. página 167.

⁴⁵ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen I. Editorial Taurus. España. 1998. página 369.

como acción comunicativa aquellas interacciones mediadas lingüísticamente en que todos los participantes persiguen con sus actos de habla fines ilocucionarios y sólo fines ilocucionarios. Las interacciones, en cambio, en que a lo menos uno de los participantes pretende que sus actos de habla provoquen efectos perlocucionarios en su interlocutor los considero como acción estratégica mediada lingüísticamente.”⁴⁶

La acción comunicativa se distingue de los demás tipos de acción, porque persigue la coordinación de la acción hacia el entendimiento de los planes de acción individuales, con el fin de coordinar un acuerdo comunicativo. En este punto vuelve a la palestra las condiciones de validez en que se desenvuelven los actos comunicativos. De esta forma, es en la acción comunicativa donde más fielmente se ponen en discusión los las dimensiones de aceptación de un acto comunicativo, es en la acción comunicativa donde la verdad proposicional, la rectitud normativa y la veracidad subjetiva están plenamente puestas en discusión, a al espera de zanjar el dilema de lo comunicativo bajo la óptica del mejor argumento. Resaltando también, el aspecto de que en la acción comunicativa el mundo de la vida se localiza a las espaldas de los interlocutores generando una referencia directa al conocimiento preteórico que éste último aporta. *“Sólo cuando nos volemos sobre este horizonte contextualizador que es el mundo de la vida, desde y a partir del cual, los participantes en la comunicación se entienden entre sí sobre algo, se transforma el campo visual de suerte que se tornan visibles los puntos de conexión entre teoría de la acción y teoría de la sociedad: el concepto de sociedad ha de conectarse con un concepto de mundo de la vida que es complementario del de acción comunicativa. Pues es entonces cuando la acción comunicativa cobra primariamente interés como principio de socialización (Vergesellschaftung), al tiempo que los procesos de racionalización social adquieren una significación distinta. Pues éstos se cumplen más bien en las estructuras implícitamente sabidas del mundo de la vida y no, como sugiere Weber, en las orientaciones de acción implícitamente conscientes.*”⁴⁷

La construcción teórica Habermasiana también nos aporta una visión totalmente integral en relación con las teorías de la sociedad. De esta manera, nuestro autor aborda su

⁴⁶ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen I. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 378.

⁴⁷ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen I. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 432.

perspectiva teórica articulando la sociedad en un nivel conjunto, esto es como sistema y mundo de la vida, dejando atrás las visiones reduccionistas que veían a la sociedad, ya sea como sistema o, como mundo de la vida. Esto último también deja a un lado las disputas, siempre presentes, de la conjugación de la sociedad bajo una u otra.

Para abordar esta sección de la construcción teórica, Habermas se apoya en la construcción teórica de Durkheim, quien establece la idea de la diferenciación de la sociedad y el tránsito de la integración social desde la conciencia colectiva, característico de las sociedades tradicionales, a la conexión de la sociedad en base a la diferenciación de funciones, de las sociedades modernas. Bajo esta perspectiva teórica, Habermas se basa en la diferenciación que adquiere el mundo de la vida, consolidando su composición en tres componentes de su composición categorial: cultura, sociedad y personalidad. Estas tres categorías logran superar la visión, hasta el momento culturalista, del horizonte contextualizador que es el *mundo de la vida*. Tenemos, por tanto, que el proceso de diferenciación del mundo de la vida, basado en estos tres componentes categoriales, entrega las herramientas de integración a la sociedad fundamentales para el mantenimiento del mundo de la vida. La cultura entrega todas las definiciones significativas que tendrán los individuos, lo que le permitirá a este último contar con los elementos adecuados para la definición y, sobre todo, contar con el acervo de saber adecuado a las variopintas situaciones a las cuales se vean expuestos, asegurando la reproducción y la continuidad de las tradiciones. La categoría sociedad, le entrega la serie de normas a las cuales se debe adscribir, por tanto su preocupación fundamental es que las acciones queden legítimamente reguladas, consolidando la pertenencia a grupos e identidades sociales. Por último, la personalidad, es el motor de socialización por excelencia, por tanto esta categoría permite entregar el soporte para la construcción de identidades individuales, dejando a los individuos preparados para su unión a la sociedad, liga la vida individual con las acciones colectivas. Esto bosqueja un cuadro integral de la importancia radical que asume el mundo de la vida, sosteniendo que la separación entre los tres componentes es un indicador de la diferenciación que ocurre al interior de éste. La cultura entrega herramientas de entendimiento cognitivo, la sociedad aporta con la integración de los individuos a través de la legitimación de normas y la personalidad socializa a los individuos entregándoles herramientas fundamentales para conjugar la acción individual con las colectivas. “Las

dimensiones en que pueden evaluarse los distintos procesos de reproducción son la racionalidad del saber, la solidaridad de los miembros y la capacidad de la personalidad adulta para responder autónomamente de sus acciones.”⁴⁸

Lo anteriormente expuesto señala la diferenciación que se concibe en el mundo de la vida. Sin embargo, como lo expone Habermas la sociedad, en su visión integral, la sociedad debe también ser vista como sistema. La evolución que experimenta el sistema se puede concebir al observar el aumento de la capacidad de control que adquieren los sistemas. Tenemos que la lógica que adquiere la perspectiva teórica de la sociedad vista como sistema, es el de un complejo que se mantiene en funcionamiento como sistema autorregulado, donde la lógica de subsistencia esta dado por el mantenimiento de acciones y decisiones donde la acción normativa es la que prima por sobre las demás, careciendo del comportamiento comunicativo, tal cual es visto por Habermas. *“La evolución sistémica se mide por el aumento de la capacidad de control (Steuerungskapacitat) de una sociedad, mientras que la separación cultura sociedad y personalidad constituye un indicador del estado evolutivo de un mundo de la vida cuya estructura es una estructura simbólica.”⁴⁹*

Ahora, para entender el proceso que liga la visión de la sociedad como sistema y mundo de la vida, debemos considerar que el desarrollo de las sociedades estatalmente organizadas fomenta un tipo de diferenciación social basado en el dominio del poder estatal que es ajeno a la conformación social que se construye en el mundo de la vida. A esto último se agrega el desarrollo del capitalismo, fenómeno que provoca la consolidación de dos subsistemas que, paulatinamente, se van diferenciando hasta constituirse por sí mismos en forma independientes del mundo de la vida, consolidando su funcionamiento en base a medios de control, que los legitiman y le permiten funcionar. Los medios de control son: el poder y el dinero. Sin embargo, la lógica de funcionamiento de estos dos subsistemas en base a medios de control requiere, para su sostenimiento, de la institucionalización en el mundo de la vida, ya que este último es el que le entrega la consistencia para su real funcionamiento, ya que los medios de control, para constituirse como tales, necesitan ejercer su dominio empíricamente, esto sólo es posible cuando lo hacen actuando sobre el

⁴⁸ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen II. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 202.

⁴⁹ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen II. Editorial Taurus. España. 1998. pagina 215.

mundo de la vida, dimensión de la comunicación empírica y cotidiana. *“Pero, al propio tiempo, el mundo de la vida es el subsistema que define la consistencia (Bestand) del sistema social en su conjunto. De ahí que los mecanismos sistémicos tengan necesidad de un anclaje en el mundo de la vida -tengan que ser institucionalizados. Esta institucionalización de nuevos niveles de diferenciación sistémica puede también ser percibida desde la perspectiva interna del mundo de la vida.”*⁵⁰

La construcción de la sociedad propuesta por Habermas se articula, definitivamente, en base a dos niveles. Por una parte, el nivel del sistema. Por otra, el nivel de mundo de la vida. Pero ¿Cómo articulamos estos dos niveles?, la solución a este dilema está en cómo el sociólogo alemán conjuga el proceso de diferenciación. En este punto, Habermas desarrolla la idea que para conjugar a la sociedad de manera integral se requiere su construcción en base a dos niveles, sistema y mundo de la vida, desde donde la integración se realiza en forma conjunta. Es por esto, que señala el proceso de diferenciación como de segundo orden. *“Entiendo la evolución social como un proceso de diferenciación social de segundo orden: al aumentar la complejidad del uno y la racionalidad del otro, sistema y mundo de la vida no sólo se diferencian internamente como sistema y mundo de la vida, sino que se diferencian simultáneamente el uno del otro.”*⁵¹

La diferenciación que experimentan ambas dimensiones de la sociedad involucra un alejamiento entre ambas. Sin embargo, la especialización de ellas se sostiene en la acción de una sobre la otra. De esta manera, el mundo de la vida al entregarle consistencia al sistema, resulta de primordial importancia que éste último logre legitimarse en el proceso de reproducción del mundo de la vida. Así, a los medios de control, entiéndase el dinero y el poder, les resulta primordial un proceso de legitimación en el mundo de la vida, lo que, a grandes rasgos, significa el desarrollo de formas de entendimiento donde lo lingüístico queda de lado, consolidando un sistema jurídico, que es capaz de consolidar el arribo de los medios del sistema en el mundo de la vida. Esto conlleva que la reproducción del mundo de la vida se ve afectada por la intromisión de imperativos, como son los medios del dinero y el poder, que provocan patologías en la reproducción normal del mundo de la vida. Esto se

⁵⁰ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen II. Editorial Taurus. España. 1998. página 217.

⁵¹ Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen II. Editorial Taurus. España. 1998. página 216.

produce debido a que los medios sistémicos de poder y dinero provocan que los posibles caminos del entendimiento comunicativo se vean alterados en su nivel de complejidad, al ingresar a la reproducción del mundo de la vida la lógica del entendimiento de los medios de poder y el dinero. Esta situación hace que el entendimiento basado en la comunicación, vía lenguaje, se vea alterado por la imposición de la lógica del dinero y el poder, situación que provoca aumento de las probabilidades de disentimiento, ya que la reproducción de los tres componentes del mundo de la vida, esto es la cultura, sociedad y personalidad, no logran entregar herramientas que permitan legitimar la interacción consustancial a los medios dinero y poder, éstos últimos no conjugan el establecimiento de procesos de entendimiento, suplantando éstos últimos por la intromisión de imperativos que mantienen fuera de todo orden la posibilidad del acuerdo o, el consenso comunicativa, transformando todo tipo de acción en acción racional con arreglo a fines. A esto último es lo que Habermas denomina la *colonización del mundo de la vida*, causa primordial de las patologías inherentes al desarrollo de la modernidad, donde la posibilidad de encontrar consensos comunicativos quedan exentos y la imposición de la lógica de los intereses del mantenimiento de los medios de control es la razón fundamental de la reproducción del sistema y la intromisión de éste en el mundo de la vida. El sistema jurídico es el soporte legitimatorio de la colonización del mundo de la vida, provocando una deslenguistización de la reproducción del mundo de la vida, entendiéndose esto en el ámbito de la cultura, sociedad y personalidad. La situación última repercute en una neutralización valorativa y en patologías donde la ausencia de responsabilidad es ostensible. *“La suposición de una mediatización del mundo de la vida se refiere a fenómenos de interferencia que se presentan cuando un sistema y mundo de la vida se han diferenciado entre sí hasta el punto de que pueden reobrar el uno sobre el otro. La mediatización del mundo de la vida se efectúa en y con las estructuras del mundo de la vida; no pertenece a los procesos tematizables dentro de la vida.”*⁵² Este fenómeno es el proceso que el sociólogo alemán llama la *“juridización”* del mundo de la vida, situación que afecta a los ámbitos de interacción comunicativa, dejando cualquier posibilidad de acuerdo a la existencia de un marco normativo positivo que zanje

⁵² Habermas, Jürgen. Teoría de la acción comunicativa. Volumen II. Editorial Taurus. España. 1998. página 263.

los conflictos, provocando una riesgosa y patológica “*deslinguistización*” de los marcos de entendimiento comunicativo.

El último fenómeno expuesto es señal indesmentible del proceso de “*colonización del mundo de la vida*”, situación que debería agudizar el conflicto social y, en especial, el laboral ante la arremetida de la lógica, cada vez más cruda, de los imperativos del mercado en las organizaciones productivas, realidad que, indefectiblemente, redundará en precarización de la situación laboral de los trabajadores, agudizando, cada día más, las asimétricas condiciones bajo las cuales actúan trabajador y empresario.

Anexo a la construcción de la teoría de la acción comunicativa, se encuentran los postulados de Lawrence Kohlberg, quien elabora una alternativa cognitivo-evolutiva del desarrollo moral en los individuos. Hacemos referencia a la construcción de Kohlberg, fundamentalmente, por el hecho de que significa una útil herramienta de trabajo, que nos puede permitir un enriquecimiento del análisis respecto del fenómeno comunicativo, durante los procesos de Negociación colectiva.

Lawrence Kohlberg inicia su análisis partiendo del dilema que observa en los estudios relativos al desarrollo cognitivo, donde critica los caminos que utiliza la disciplina psicológica que deriva en llamado positivismo lógico o el behaviorismo, ambas corrientes no lograron auscultar el dilema sustantivo cual es el conocer y no el aprender, error central de enfoque que manifestó la disciplina. “*The critical defect of this epistemology for child psychology was that it did allow the psychologist to think about cognitive processes as involving knowledge. The critical category of the Stimulus-response approach was “learning”, not “knowing”.*”⁵³ Por lo tanto, en el sustrato del desarrollo teórico de Kohlberg, se encuentra presente el interés manifiesto por entregarle sentido a la serie de procesos cognoscitivos que se encuentran presentes en el acto de conocer y no de aprender de los individuos.

Lawrence Kohlberg postula una vía cognitivo-evolutiva en el desarrollo moral de los individuos, situación que determina una posición diferenciada ante la moral y las normas. “*La etiqueta de cognitivo-evolutiva se refieren a un conjunto de supuestos y estrategias de investigación comunes a una variedad de teorías específicas del desarrollo*

⁵³ Mischel, Theodore. Cognitive development and epistemology. Academic press. New York. 1971. página 151.

social y cognitivo.....”⁵⁴ Los postulados de Kohlberg tiene dos sustentos fundamentales. En primer lugar, tenemos que desarrolla la idea del desarrollo cognitivo, que considera vital en la evolución de los individuos en relación con la moral y el derecho. El desarrollo cognitivo, sería la resultante de la multiplicidad de interacciones que el sujeto tiene con su entorno y que le permiten construir las llamadas estructuras cognitivas, armazón significativo que condiciona la significación de los individuos respecto de su entorno. En segundo lugar, postula la idea de la progresión en las formas o maneras de adaptabilidad al entorno, de manera de que, producto de esta interacción dinámica entre individuo y entorno, se estarían determinando la construcción y reproducción de estructuras cognitivas que condicionan la significación del entorno, situación que provocaría la construcción de maneras superiores de adaptación al entorno. *“La doctrina de estadio hipotetiza que estos tipos de organización cualitativamente diferentes, son secuenciales, y de ahí que el estatus evolutivo del individuo es previsible o acumulativo en el sentido de continuidad de lugar en una escala ordinal.”*⁵⁵ Este aspecto evolutivo de los postulados de Kohlberg tiene, como aspecto central, el carácter evolutivo de este y, por tanto, la importancia de la interacción dinámica con el entorno, en el desarrollo de las estructuras cognitivas. En términos sintéticos, Kohlberg construye tres niveles evolutivos en el desarrollo moral que presentan la siguientes características:

⁵⁴ Kohlberg, Lawrence. Psicología del desarrollo moral. Editorial Psicología del desarrollo moral. Editorial biblioteca de sicología. Bilbao. Desclée de brower. 1992. Página 49.

⁵⁵ Kohlberg, Lawrence. Psicología del desarrollo moral. Editorial Psicología del desarrollo moral. Editorial biblioteca de sicología. Bilbao. Desclée de brower. 1992. Página 76

Niveles de desarrollo moral ⁵⁶	Aspectos determinantes
<p align="center">Nivel preconvencional</p>	<p>En este nivel existe la primacía de un egocentrismo en los sujetos, por tanto, la disposición es siempre particularista respecto de la moral y las normas. Se denomina "<i>perspectiva moral concreta</i>", la estipulación de lo justo está determinado por la satisfacción de los intereses de carácter personal. No existe un concepto de sociedad, como determinante de la aceptación de normas, sino que éstas se obedecen por la validez coactiva que poseen. Por tanto, en este nivel, resulta fundamental el castigo como determinante de la conducta normativa de los sujetos.</p>
<p align="center">Nivel convencional</p>	<p>Para este nivel, la disposición experimentada por los sujetos es ponerse en el lugar del otro, la relación que se construye es respecto de los otros individuos. Importa destacar que existe la construcción de un concepto de sociedad, situación que determina la lógica de acción sustentada en roles de los individuos. Existe un convencimiento, por la subsistencia del todo social del cumplimiento normativo.</p>
<p align="center">Nivel postconvencional</p>	<p>En este nivel el individuo se orienta por el cumplimiento de ciertos principios que deben regir a la sociedad, por tanto, a diferencia del primer nivel, en éste se llega a una orientación basada en la idea de principios universales de acción. Por tanto, lo importante es que aquí, la persona, es previa a la sociedad, lo que redundaría en que se considera a los individuos como dotados de racionalidad y valores. En este nivel, el individuo actúa, tomando como premisa fundamental de acción, con consideración del género humano, como categoría con existencia anterior a la conformación de la sociedad.</p>

La consideración de las construcciones categoriales de Kohlberg, para esta investigación, estriban en el hecho de que, al igual que Habermas, Kohlberg le otorga un lugar de suma importancia a la comunicación, situación que permite complementar y enriquecer la presente investigación.

El anterior marco teórico presentado nos entrega herramientas conceptuales y categorías sociológicas que nos permiten un acercamiento al estudio de los procesos de Negociación colectiva y, al análisis, comunicativo de ésta. Sin embargo, nos falta abordar la temática de la “*empresa*”, concepto que le entrega sustento a la Negociación colectiva, junto a ser la entidad sostenedora de este encuentro entre empresarios y dirigentes sindicales en los procesos de interacción comunicativa que conlleva al interior de las

⁵⁶ Para profundizar en la vía cognitivo-evolutiva que propone Kohlberg, ver: Mischel, Theodore. *Cognitive development and epistemology*. Editorial Academic press. Nueva York. 1971. y Kohlberg, Lawrence. *Psicología del desarrollo moral*. Editorial Psicología del desarrollo moral. Editorial biblioteca de psicología. Bilbao. Desclée de Brower. 1992. Página 49.

empresas. Por tanto, es de suma importancia referirse teóricamente a la empresa como construcción que le entrega sustento a los actores de la institución de la Negociación colectiva, entendiéndose por éstos a: empresario y dirigente sindical.

Iniciar la construcción del concepto teórico de “empresa” nos reporta la necesidad imperiosa de abordarla desde la óptica de la “organización”. Mirada desde ésta, tenemos que toda agrupación entendida como “organización” nace y se reproduce en base a finalidades y metas, situación que le entrega consistencia a su funcionamiento. Así, tenemos que las finalidades y metas también requieren, según los supuestos de Habermas, de un tipo particular de desarrollo de la acción, acción racional con arreglo a fines, por tanto el desarrollo organizativo posee, en su origen, una lógica de actuar determinada por finalidades concretas. Sumado a lo último, al interior de las empresas, entendidas éstas como organizaciones, resulta relevante el establecimiento de factores que afecten, de la mejor manera posible, el desarrollo final del producto o servicio que se realiza. De esta forma, la persona, transformada en trabajador, importa en cuanto es un elemento del engranaje que permite dar vida al producto o servicio ofrecido. La persona, en su visión integral, no es relevante para el desarrollo del proceso productivo. Esta situación redonda en la lógica de la posibilidad absoluta del reemplazo de los trabajadores, por otros trabajadores que desarrollen similares funciones, importando para la organización productiva el rol a desempeñar en desmedro de la persona que lo desempeña. *“Los roles organizacionales son claros y precisos y, por esta misma razón, es posible reemplazar el ocupante de un rol por otro que sea capaz de realizar el mismo cometido.”*⁵⁷ Además, la estipulación de las funciones que tendrán los trabajadores al interior de las organizaciones productivas estas previamente establecida, ya sea en forma manifiesta vía organigrama organizacional o, en forma latente, mediante mandatos reforzados por costumbre. Este fenómeno produce los problemas de la llamada *dobles contingencia*, entendida ésta como la posibilidad que una situación pueda ser de otra manera con la misma probabilidad de la situación que es. Así, las decisiones de los empresarios son contingentes y la de los trabajadores también lo son. De esta manera es necesario que ambas decisiones coincidan para que una organización exista. Sin embargo, el fenómeno de las *contingencias* tiene una

⁵⁷ Rodríguez, Darío. Gestión organizacional. Elementos para su estudio. Ediciones Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile. 2ªedición. 1995. Página 4.

premisa, al menos al interior de las organizaciones productivas, que las decisiones que se toman por parte de empleadores y trabajadores tienen una distribución de realización simétrica, situación que, por decir lo menos, en la gran mayoría de los casos resulta inverosímil. La distribución del llamado poder relacional al interior de las empresas es claramente asimétrico, posibilitando la producción y reproducción de las decisiones de los empresarios.

Antes este escenario es indesmentible que la determinación que se manifiesta en la los objetivos y metas de la empresa está fuertemente determinado por el sustrato de entendimiento que poseen los actores que toman las decisiones al interior de las empresas, entendidas éstas bajo la lupa de la teoría de la organizaciones sería la llamada “*cultura organizacional*”⁵⁸ de la empresa. En la construcción de la cultura organizacional de la empresa es elemento sustantivo la distribución del poder al interior de ella. El elemento sustantivo que se rescata es que el poder para ser ejercido se requiere de una situación en que realmente pueda ejercerse, de esta manera el poder tiene el carácter de ser relacional, o sea, sólo existe en cuanto haya una persona o grupo que lo ejerza en relación con otra persona u otros grupos. “*Esto quiere decir que el poder no es una cualidad que puedan poseer las personas, sino que es una característica propia de una relación entre personas. No existe poder en la soledad. No hay poderoso si no existe el sometido al poder.*”⁵⁹ De esta forma, al interior de las organizaciones productivas la distribución de este poder resulta fundamental para entender la realidad de los actores que se constituyen al interior de ella. Por tanto, empresarios y trabajadores están en constante lucha por la distribución de este poder al interior de las empresas. Sin embargo, el poder no tiene finalidad en sí mismo. La realidad enseña que el ejercicio del poder es un medio para el mantenimiento, reproducción o conquista de variopintas situaciones al interior de las organizaciones productivas. Estas distintas situaciones tienen como sustento esta “*cultura organizacional*” de la cual hablamos anteriormente. La “*cultura organizacional*” debe ser entendida, a grandes rasgos, como el sustrato cognoscitivo que se encuentra latente en el desarrollo organizativo de la empresa. Por tanto, en ésta se producen y reproducen las categorías que sólo existen en

⁵⁸ Ver Baltera, Pablo y Aguilar, Omar. Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los empresarios. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Chile. Páginas 48 a 52.

⁵⁹ Rodríguez, Darío. Gestión organizacional. Elementos para su estudio. Ediciones Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile. 2ªedición. 1995. Página 65.

cuanto hay una organización económica detrás. De este modo, empresario, trabajador, dirigente sindical, empresa y trabajador, encuentran sus raíces significativas en la llamada “cultura organizacional”. Esta última también puede ser entendida, en términos Habermasianos, como el “mundo de la vida” de la empresa. “Pocos servicios escapan a esta regla, es decir, que la organización de una empresa supone continuas transformaciones de estructura, impuestos por la situación económica y por la política de la empresa misma.” Esta cita extractada del Tratado de Sociología del Trabajo de Friedmann y Neville⁶⁰ nos expone la relación sustantiva que existe entre las organizaciones productivas y su entorno, entendido este como otras organizaciones o sistemas, que determinan el actuar y la toma de decisiones al interior de las organizaciones. De esta manera un adecuado actuar de la organización requiere esta en íntima comunicación con su entorno, situación que le permitirá estar en continuo proceso de adaptación, siempre se están produciendo cambios ante los cuales la organización productiva debe estar preparada. Cambios en los mercados, evolución de la situación económica, procesos culturales, etc. Actúan determinadamente en el normal desarrollo de las organizaciones. Este fenómeno se puede exponer teóricamente en la necesidad de las organizaciones de obtener mayor información de su entorno, de carácter altamente complejo, para lograr reciclar la información necesario para la organización y tomar la decisión, contingente, más adecuado según quienes deciden. Esto último se basa en el supuesto que las organizaciones productivas tienden a la *entropía*, esto es se dirigen continuamente hacia la desorganización, para evitar que esto suceda resulta fundamental estar en continua comunicación con su entorno inmediato, la lógica subyacente es la continua adaptación y reducción de la complejidad del entorno de carácter más complejo.

La realidad que es consustancial a la empresa, es de un constante actuar con las demás organizaciones, entendiéndose por esto, su entorno, lo que determina la toma de decisiones en su interior. Demás esta decir, que esta realidad de continuos cambios afectan de sobre manera las relaciones laborales al interior de las organizaciones productivas. La escasa simetría existente, entre empresarios y trabajadores, posiciona a este último como un factor productivo más. Entendido esto, la Negociación colectiva resulta de una importancia

⁶⁰Me refiero a: Friedmann, George y Naville, Pierre. Tratado de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de cultura económica. Volumen II. México. 4ª reimpresión. Página 40.

decisiva al momento de tratar de equilibrar el posicionamiento que poseen empresarios y trabajadores al interior de las empresas.

1.11 DEFINICIÓN NOMINAL DE CONCEPTOS

Empleador: Para esta investigación, empleadores serán todos aquellos dueños de medianas empresas o representantes de ellas, pertenecientes al subsector metalúrgico localizadas en la Región metropolitana, que hayan formado parte de la comisión negociadora del empleador durante el proceso de negociación colectiva llevado a cabo durante el año 2003.

Dirigente sindical: Se entenderá a los representantes sindicales de los trabajadores, pertenecientes a las medianas empresas del subsector metalúrgico, localizadas en la Región metropolitana, durante el proceso de negociación colectiva. Para el caso de esta investigación, se tomó como condición fundamental, el haber participado del proceso negociador, formando parte de la comisión negociadora de los trabajadores durante el periodo de negociación colectiva del año 2003. Será nuestra unidad de información para la dimensión de trabajadores.

Negociación colectiva: Se entenderá, como negociación colectiva, la definición jurídica que se encuentra escriturada en el Libro IV del código del trabajo. Sin embargo, nuestro concepto de Negociación colectiva, estará acotado al procedimiento mediante el cual un empleador se relaciona con una organización con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado. Por tanto, se debe dejar explicitado que, para los alcances del estudio, se consideró sólo la negociación colectiva desarrollada por un empleador con un sindicato de base, durante el año 2003, y donde la negociación derivo en la firma de un contrato colectivo, esto quiere decir una negociación colectiva de carácter reglada.

Medianas empresas: Para este trabajo, la definición de mediana empresa, es la que se utiliza tomando en consideración el número de trabajadores de la empresa. Por tanto, se entenderá por medianas empresas, todas aquellas organizaciones productivas que tengan un número entre 50 y 199 trabajadores.

Orientaciones de acción: Se refiere fundamentalmente a si los emisores de los enunciados comunicativos se guían por la búsqueda de un acuerdo racionalmente motivado, esto es alcanzar un acuerdo comunicativo basado en la búsqueda del consenso vía el mejor argumento, o se guían por la imposición que no se encuentra sustentada en la lógica de la imposición de las mejores razones.

Acción teleológica: este tipo de acción conjuga la referencia sólo a un mundo, el mundo objetivo, ya que el autor hace alusión a algo que ocurre en el mundo de todas las entidades sobre las cuales son posibles enunciados verdaderos, por tanto la comunicación entre dos actores sólo es posible en la alusión al mundo objetivo.

Acción regulada por normas: al establecer una relación de carácter interpersonal, el énfasis se encuentra presente en la referencia a dos mundos: El mundo objetivo y el mundo social. La preeminencia de las normas en el entendiendo comunicativo da por sentada la necesidad de la referencia al mundo social, ya que el actor en cuanto asume un rol requiere de la legitimación regulatoria del otro agente en la comunicación, y la referencia al mundo objetivo esta determinada por la alusión a alguna referencia a alguna entidad sobre la cual se emiten enunciados.

Acción estratégica: nos referimos a este tipo de acción cuando los planes del actor involucran, necesariamente, la determinación de la conducta de otro actor, por tanto, le resulta necesario la alteración de las condiciones y conductas de otro actor. Se encuentra presente en la referencia al mundo objetivo.

Acción dramática: En este tipo de acción el agente busca causar una determinada impresión en relación con el recurso a un lado de si mismo, el cual sólo es posible retrotraer gracias a la referencia que éste puede hacer de su mundo subjetivo, al cual el tiene un acceso privilegiado. Sin embargo, éste también debe hacer referencia a un estado de cosas existentes, ya que sobre éstas versa la referencia del mundo subjetivo.

Acción comunicativa: En este tipo de acción, el actor desarrolla todos los elementos que catalogan a la acción de racional, conjugándose la relación completa con los tres tipos de mundos que nos plantea el autor y, teniendo como elemento destacado por sobre todas las cosas, al lenguaje como eje motor. En este tipo de acción, el actor debe echar mano a una serie de recursos de entendimiento, sosteniendo como idea fundamental la búsqueda del entendimiento comunicativo

Mundo objetivo: es la serie de todas las entidades sobre la cuales son posibles enunciados verdaderos.

Mundo social: Conjunto de relaciones interpersonales legítimamente reguladas.

Mundo subjetivo: Totalidad de vivencias del hablante, a las que éste tiene un acceso privilegiado.

Pretensiones de validez: Representan las condiciones bajo las cuales las diversas emisiones comunicativas pueden ser catalogadas como racionales, el carácter de racionalidad de una emisión debe encarnar un saber que pueda ser contrastado con el denominado mundo objetivo, del cual pueden resultar enjuiciamientos de carácter objetivo.

Pretensión de validez de verdad: tiene relación con que las emisiones se refieran a estados de cosas o situaciones que puedan ser corroboradas como existentes en el mundo objetivo.

Pretensión de validez de veracidad: Este ámbito dice relación con el juzgamiento que debe existir, en relación con la emisión comunicativa, del carácter “*verídico*” que un acto de habla puede llevar. Esto quiere decir, que los enunciados comunicativos pueden ser puestos en duda respecto de quien los enuncia. Por tanto, lo que está en juego en esta

dimensión es si la afirmación enunciada tiene relación con lo que piensa subjetivamente el hablante de tal emisión.

Pretensión de validez rectitud normativa: esta relacionada con que las emisiones de carácter comunicativo tengan relación directa con las normas de fondo, o de contexto, que existen en un acto de comunicación.

Niveles de conciencia moral: Se refiere a la distinción que desarrolla Lawrence Kohlberg respecto del desarrollo de la conciencia moral. Como es sabido distingue tres niveles: preconvencional, convencional y postconvencional.

Nivel preconvencional: Los actores sólo enjuician consecuencias de la acción.

Nivel convencional: Los actores enjuician la observancia y la transgresión de las normas.

Nivel postconvencional: Los actores enjuician las normas a partir de los principios que las constituyen.

Desafección: En el desarrollo de esta investigación, el concepto expuesto dirá relación con la posición de no reconocimiento adoptada por los empleadores ante la normativa laboral en general, y la negociación colectiva en particular y; entre los trabajadores, dirá relación con el no reconocimiento hacia la normativa laboral, en general, y la negociación colectiva, en particular. Como también, dirá relación con la ausencia de reconocimiento de los trabajadores en la empresa.

SEGUNDA PARTE

La Negociación colectiva: una mirada general desde la teoría de la acción comunicativa

2. Negociación colectiva: Composición Jurídica

2.1 Antecedentes y estructura jurídica

El instrumento de la Negociación colectiva tiene, como sustento, el encuentro entre dos actores que discuten en relación a las condiciones de trabajo y salario que van a regir por un tiempo determinado. Sin embargo, su importancia potencial va más allá de este encuentro, representa un instrumento que permite reproducir y resignificar la democracia, por sus implicancias como instrumento político, social y económico, además de ser la manifestación objetiva del ejercicio de la participación de los trabajadores en la empresa, fenómeno que materializa modalidades de acción de carácter colectivo dentro de las organizaciones productivas.

En la construcción del concepto de negociación colectiva convergen distintas dimensiones que confirman su carácter multidimensional⁶¹. De esta manera, la Organización Internacional del Trabajo entiende que la negociación colectiva representa un derecho laboral de los trabajadores, que tiene por finalidad acordar colectivamente las condiciones de trabajo y remuneraciones y remuneraciones entre empleadores y trabajadores. Esta dimensión normativa, distingue el rango de cooperación de los trabajadores organizados, estableciendo que el instrumento posee esa idea fuerza, la representación colectiva de los trabajadores en tanto sujetos del proceso productivo.

Los objetivos fundamentales que persigue la institución de la negociación colectiva dice relación con la búsqueda de concordancia de los distintos intereses que se manifiestan entre los actores del proceso laboral, resignificando la idea de que ambos poseen intereses

⁶¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como distintos autores postulan un concepto de negociación colectiva multidimensional en torno a lo social, político y jurídico.

diferentes, en relación con las condiciones de trabajo, remuneraciones y todas aquellas materias que tengan relación alguna con la relación laboral. Por tanto, tiene como sustento tres directrices fundamentales:

- a) La voluntad como principio orientador de la sociedad de propugnar la búsqueda de acuerdos por sobre los conflictos, a través del diálogo, de manera libre o estructurada, de las distintas demandas de los actores sociales en el proceso productivo, con la finalidad última de reducir estas desigualdades y, a través del diálogo, fomentar el encuentro entre las partes.
- b) Fomentar la acción colectiva autónoma que sirva para objetivar los intereses de los grupos colectivos de trabajadores.
- c) Fomentar encuentros de carácter autónomo de los actores del proceso productivo en aras de que el entendimiento sea entre ambas partes, de manera que las necesidades propias de quienes laboran en las unidades productivas respectivas sea lo más fluida posible.

El instrumento de la Negociación colectiva se encuentra respaldado en nuestro país en normativas que tienen rango constitucional, las normas que están implícitas en el código del trabajo y, los convenios internacionales que han sido suscritos y ratificados por nuestro país. Las normativas que se encuentran contenidas en la constitución de la república consagran aspectos que consideran la digna retribución salarial, la autonomía sindical, la no discriminación, la negociación colectiva. El derecho del trabajo, procura soslayar las asimetrías que se encuentran presentes en ambos actores del proceso productivo. Las disposiciones, que tienden a soslayar las asimetrías existentes entre ambos actores del proceso productivo, se manifiesta en dos especies de mantos protectores, denominados jurídicamente como tutelas. La primera, denominada de carácter heterónoma, que se circunscribe al poder objetivo que emana del Estado, que comprende todas las legislaciones laborales que fomentan la protección del trabajador⁶².

⁶² Para profundizar en los alcances jurídicos ver Gamonal, Sergio. Derecho colectivo del trabajo. Editorial Lexis Nexis Conosur. Santiago. Chile. 2002.

La segunda, denominada jurídicamente como autotutela colectiva, que se circunscribe a la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga.

La negociación colectiva constituye un instrumento que interviene en el proceso productivo y que está afectando en tres dimensiones fundamentales que convergen en torno a la relación laboral: los salarios de los trabajadores, las condiciones de trabajo de los actores del proceso laboral y, fundamentalmente, las relaciones laborales que se construyen en el desarrollo del proceso productivo.

La estructura jurídica, que comprende la actual negociación colectiva, no puede ser entendida si no se tiene como referencia directa el proceso que le dio origen. En este ámbito, se debe señalar la importancia que tiene la consolidación del llamado “*Plan laboral*” de 1979 que, junto con la aplicación de un modelo económico de carácter neoliberal, provocó profundas transformaciones en la sociedad chilena, hasta catapultar al mercado como el asignador de recursos fundamental o, como señala Figueroa, el mercado como mecanismo fundamental de coordinación social.⁶³ Esta misma idea sustentó la consecución de un estado mínimo, que cada menos se encuentra en las decisiones fundamentales y solamente es una especie de panóptico que vela porque las reglas de la libre competencia no se vean alteradas. “*La modernización neoliberal ha definido a la sociedad chilena contemporánea como una sociedad de mercado y aspiracional. La nueva condición societal se caracteriza por dos hechos que definen, en parte, la naturaleza de las presentes patologías en los mercados del trabajo; por un lado, la presencia de procesos de individuación no asistida y, por otro, la instalación definitiva del mercado como principal mecanismo de coordinación social.*”⁶⁴

La idea fuerza fundamental, que se propugnaba desde el poder político, era la liberalización del mercado de trabajo, fenómeno que era indicativo de un paulatino proceso de desregulación en el mercado de trabajo, a costa del ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores, señalando la importancia de la libre iniciativa de los actores y, como motor central, el fomento de un proceso de acumulación originaria, que debía ser llevado a cabo por el estamento empresarial, en aras de una modernización económica del país.

⁶³ Ver Figueroa, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. Biblioteca debates & reflexiones. Santiago. 2002.

⁶⁴ Figueroa, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. Biblioteca debates & reflexiones. Santiago. 2002. Página 14.

La construcción de un ideario de tal naturaleza requería que se instalara una estructura jurídica que respondiera a las iniciativas que se perseguían. Fue así como se diseñó el llamado “*Plan laboral*” cuya idea matriz era provocar una modernización brusca de las relaciones laborales, mediante la desregulación y disminución de derechos laborales históricamente ganados⁶⁵. En este “*Plan laboral*” quedaron establecidas las bases para la negociación colectiva, entiéndase por esto: fijación de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, tanto como las materias que pueden y deben ser consideradas en el proceso negociador.

La estructura jurídica emanada del denominado “*Plan laboral*” de 1979 es la referencia inmediata que permite explicar el actual modelo de relaciones laborales que prima en el país, porque si bien es cierto, este modelo ha sufrido de modificaciones importantes, es en el proyecto político-económico, que impulsó la dictadura militar, donde se encuentra su fuente de legitimación principal y, más aún, ha sido el soporte fundamental bajo el cual se han mantenido las actuales políticas de relaciones laborales y de negociación colectiva que posee nuestro país.

Uno de los elementos sustanciales que proclamó el “*Plan laboral*” respecto de la Negociación colectiva, fue la subordinación del concepto del Trabajo bajo la primacía de la acumulación y rentabilidad del capital. Esto último, fomentó la idea fuerza de la acumulación, por sobre todas las cosas, construyendo un marco normativo para tales fines.

Respecto de las estipulaciones relativas al sindicalismo, proclamó la libertad sindical y la despolitización de todo vínculo laboral. De esta manera, atacó lo que en esencia representaba uno de los flagelos más importantes para la dictadura militar, la movilización política que se podría engendrar con la instrumentalización de los sindicatos ante la serie de normativas que se pretendían imponer. Así, controlaba la posibilidad de la acción sindical colectiva y, más aún, la influencia política en la acción sindical.

La estructura jurídica que diseñó el *plan laboral* contenía cinco dimensiones fundamentales que fomentaban la protección de las organizaciones productivas, relativas, todas ellas, a la incidencia de la Negociación colectiva en la empresa.

⁶⁵ Piñera E., José. El plan laboral y la reforma previsional como elementos claves del proceso de avance social responsable. Documento mimeo, Santiago de Chile. 1978. Pág.5 -E

a) Se consideraba la Negociación colectiva sólo en un segmento determinado de trabajadores. Entre los excluidos se encuentran los trabajadores del sector público y, los trabajadores de empresas del estado en las cuales éste último financie más del cincuenta por ciento de su presupuesto anual. Además de estos últimos, se deben agregar los trabajadores que trabajar en servicios que sean de alta importancia para la salud de la población o, que atenten contra el normal desarrollo de la comunidad nacional.⁶⁶ De esta forma, el universo potencial de trabajadores con posibilidades reales de establecer un proceso negociador se ven reducidos drásticamente.⁶⁷ Además de éstos, tampoco pueden negociar los trabajadores que desarrollan faenas transitorias, junto a todos los trabajadores que laboren en empresas de menos de ocho trabajadores.

b) Una segunda dimensión de protección es la relativa a la desprotección o, mejor dicho, desincentivación del movimiento sindical. Esta dice relación con el fomento de la negociación colectiva a nivel de empresas, fenómeno que, sumado a la idea de que la negociación colectiva debían proceder de forma autónoma, dejaban al proceso negociador al amparo de la organización productiva. Con esta normativa, se evitaba incentivar la negociación colectiva interempresas, situación que podría incentivar una acción sindical con un mayor poder de negociación.

c) Estipulación de una disminución de los costos laborales por despido para la empresa, que en el momento fue en torno a una reducción de cinco meses por despido, esto obviamente atentaba el margen de negociación de los trabajadores y las posibilidades reales de obtener réditos en los procesos de negociación colectiva.⁶⁸

d) La última dimensión protectora, esta en directa relación con al arma sustantiva de todo proceso negociador: la huelga. El *Plan laboral*, al incentivar tanto la afiliación sindical libre y, por tanto la desafiliación, junto al fomento a participar de procesos negociadores a grupos que espontáneamente se agruparan para tales fines⁶⁹, derivó en la práctica en que, la utilización de la huelga como mecanismo de presión y de poderío relativo del sindicato, tuviera una utilización menor. Con esto, la acción colectiva de los

⁶⁶ DL N° 2758, art. 6, letras a y b.

⁶⁷ Esta realidad se mantiene en la actualidad pese a que el Estado de Chile ratificó el convenio 151 de la OIT relativo a las relaciones laborales en el sector público.

⁶⁸ Con la Ley N°18.018 se reduce a cinco meses. En la actualidad mediante la aprobación de la Ley N°19.010 este aumentó a once meses como tope máximo de indemnizaciones por despido de cada trabajador.

⁶⁹ Normativa que se mantiene vigente en el derecho laboral chileno.

trabajadores fue jurídicamente controlada y desvirtuada en pos de la legitimación de los grupos negociadores que, por normativa, están impedidos de utilizar la huelga como mecanismo de presión.⁷⁰

e) La última dimensión, dice relación con la posibilidad que tiene el empleador de contratar trabajadores de reemplazo, junto a la facultad que tienen los trabajadores de volver a su puesto de trabajo después de transcurridos treinta días de hecha efectiva la huelga, lo que incentivaba la ruptura de la acción sindical de los trabajadores. Además, también se estableció la normativa que facultaba al empleador a declarar al trabajador despedido después de sesenta días de huelga, perdiendo la posible indemnización.

La asunción de los regímenes democráticos, ha tendido a ir, paulatinamente, mejorando la situación en la que quedó el movimiento sindical con respecto a la implementación del denominado *Plan laboral* de 1979. Entre las modificaciones importantes, están las referidas a las facultades que tienen los empleadores de contratar trabajadores de reemplazo.⁷¹ Sin embargo, pese al tiempo transcurrido, aún se mantienen normativas protectoras, como las que dicen relación con las materias que son posibles de negociar, entre éstas esta vedada la posibilidad de negociar aquellas materias relativas a la conducción, administración y organización de la empresa, que son de facultad única del empleador, situación que condiciona, en cierta medida, un proceso real de modernización del modelo de relaciones laborales que impera en nuestro país.

Como vemos, la estructuración jurídica impuesta mediante el denominado *Plan laboral* de 1979, permitió entregar las necesarias referencias para entender el desarrollo del proceso en la actualidad, tomando en consideración la serie de limitaciones que aún posee el instrumento, que obedece a la necesidad funcional que requiere el modelo económico, de acumulación económica y desregulación de la normativa laboral, un instrumento como el de la negociación colectiva actual que, jurídicamente, impone variadas trabas al desarrollo del movimiento sindical y, que atente contra los posibles resultados de los trabajadores, vía consolidación de las asimetrías entre trabajadores y empleadores.

⁷⁰ Se debe precisar que la utilización de la huelga sólo es posible en negociaciones de carácter reglado que sean llevadas a cabo por sindicatos.

⁷¹ Art. 381 del Código del Trabajo.

2.2 Principales elementos normativos en la actualidad

Como ya señalamos, el ordenamiento jurídico fundamental que posee la Negociación colectiva viene entregado por la construcción del llamado *Plan laboral* de 1979. Sin embargo, con la asunción de los gobiernos democráticos, ésta ha sufrido de algunas modificaciones que la han modernizado hasta el día de hoy. Al respecto, la modificación última proviene de la Reforma laboral de 2001⁷², cuyos intereses fundamentales eran fomentar el ejercicio sindical y mejorar los estándares laborales. En palabras del Subdirector del Trabajo de la época: “...*hay que recordar que desde al año 1995 se estaba tratando de llevar a cabo la reforma laboral. Era evidente que se debía avanzar en el ámbito de las relaciones laborales y, particularmente, en lo colectivo, que era uno de los ámbitos más rezagados y con innumerables infracciones como convenios colectivos fraudulentos, prácticas antisindicales o limitantes para constituir sindicatos. Por otro lado, para las elecciones presidenciales de 1999, se asumió un compromiso político, que abarcó todos los sectores de la sociedad, y ambos candidatos a la presidencia estaban de acuerdo con iniciar un proceso de discusión de esta reforma...*”⁷³

No caben dudas, que la estructura normativa del derecho laboral existente en el país, compelia a las autoridades políticas a fomentar un paulatino proceso de modernización normativa de los derechos laborales, de acuerdo a un nuevo escenario político y económico, como también en consonancia con los estándares laborales internacionales. Respecto de las modificaciones, podemos señalar áreas en las cuales la reforma laboral principalmente se enfocó, en la que a nosotros nos atañe, podemos señalar entre las principales las siguientes:

⁷² La Ley N°19759, aprobada por el Congreso Nacional en diciembre de 2001.

⁷³ Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Temas Laborales N°19. Santiago. Mayo. 2002. Página 2.

a) Negociación colectiva:

- En esta área se aprobó el aumento del fuero sindical a los integrantes de la mesa negociadora, que desde ahora en adelante gozarán de treinta días más de protección, ante la posibilidad de ser despedidos, posteriores al término de la negociación.
- Asimismo se extiende el fuero a todos los trabajadores que estuvieran involucrados en el proceso de Negociación colectiva.
- Además, la herramienta del reemplazo de trabajadores, a la cual puede echar mano el empleador, se encarece, el empleador deberá desembolsar cuatro U.F por reemplazante a repartir entre los huelguistas.
- También se le extienden los beneficios logrados durante el proceso negociador, a todos los trabajadores contratados por la empresa posterior a la suscripción del contrato y que hayan pactado dichos beneficios.
- Un elemento que se destaca, es que ingresa a la normativa laboral el instrumento de los buenos oficios, donde una institución externa⁷⁴ puede interceder a petición de una de las partes, para intentar fomentar un acercamiento de éstas durante el proceso negociador.
- Se aprobaron disposiciones relativas a la facultad que tendrán los trabajadores respecto de solicitar información relativa al estado de la empresa, con la finalidad de preparar, de manera adecuada, el proyecto de contrato colectivo a negociar. Entre la información que pueden solicitar los trabajadores están: balances financieros de la empresa y las proyecciones de la empresa para el periodo de comprenderá la firma de contrato colectivo respectivo.

⁷⁴ Entiéndase en este caso solamente la Dirección del Trabajo.

b) Sindicalismo:

- Se establece el fuero para las organizaciones sindicales constituidas. Este fuero va desde los diez días anteriores a la formación del sindicato y hasta los treinta días posteriores a la formación de la organización, con un tope de cuarenta días.
- Se faculta, a la Dirección del Trabajo, para que registre los fallos por prácticas antisindicales o desleales, que serán señalados en una publicación de carácter semestral que pondrá disposición de la opinión pública semestralmente.
- Se reduce la cantidad de trabajadores mínima para formar sindicatos, incluyendo el fuero sindical a todos los trabajadores que forman parte de la negociación colectiva. La cantidad mínima para formar organizaciones sindicales es de ocho trabajadores sindicalizados.⁷⁵
- Se considera la reincorporación del trabajador despedido por las llamadas prácticas antisindicales. En este caso, el trabajador podrá optar a la reincorporación o, a solicitar el aumento de su indemnización por años de servicio.
- Se impide a la empresa la posibilidad de pedir la disolución de la organización sindical de su empresa.
- Se facilitan los trámites para la modificación de estatutos de las organizaciones sindicales de nivel superior. En esta situación, se elimina la presencia de un ministro de fé.

⁷⁵ Para mayor precisión respecto del tema ver Ley N°19759 de 2001.

c) Contrato individual:

- Se rebaja la jornada de trabajo de 48 a 45 horas semanales desde el 1º de enero de 2005. En este aspecto, el trabajador que este exceptuado de descanso dominical, tendrá derecho a descanso dos domingos al mes.
- Las multas a las empresas que infraccionen determinadas materias tendrán directa relación con el número de trabajadores de las mismas.
- Los trabajadores que se demuestre indebidamente despedidos, tendrán derecho a un aumento en su indemnización, previa corroboración de los tribunales del trabajo.⁷⁶

⁷⁶ Un acabado detalle se puede encontrar en la promulgación de la Ley N°19759 del diario oficial de fecha 5 de Octubre de 2001.

2.3 Negociación colectiva: Definiciones desde los actores

Tomando como principio fundamental el hecho de que nuestro trabajo gira en torno a la mirada desde la teoría de la acción comunicativa, nos resulta importante adentrarnos en la definición significativa que, para ambos actores, presenta el instrumento jurídico de la Negociación colectiva. De esta manera, en ambos actores podemos observar una importancia relativa semejante, adjudicándole ser la instancia de encuentro para ambos:

Si, yo creo que hoy en día, es una institución de importancia, una institución de importancia más allá del número de trabajadores que estén involucrados dentro de un proceso de negociación colectiva, que en nuestra empresa es un número bastante limitado en torno a la cantidad de trabajadores que trabajan en la empresa, pero si es importante porque a la empresa le permite pensar sentarse y tener un feedback o un razonamiento con los trabajadores en relación con sus demandas... (entrevistas empleadores)

Para mi es importantísimo, ya que gracias a la negociación en este caso, negociar con la empresa da la facilidad para saber en qué postura esta, en que condiciones va creciendo o no va creciendo, y dónde uno en forma bien realista en el caso personal mío, incluso nosotros adelantamos la negociación colectiva, y la traspasamos a un convenio colectiva, buscando la instancia de conversar, yo creo que mediante el diálogo se pueden conseguir muchas cosas.. de hecho en la última negociación colectiva conseguimos muchas cosas importantes que, gracias al diálogo, se pudieron obtener....(entrevistas trabajadores)

Si bien es cierto, la institución goza de importancia, según lo señalan los actores, ésta difiere en el carácter mismo de ella. Se puede reflejar el hecho de que, para los actores, es “la” oportunidad que tienen de encontrarse en uno con el otro, e iniciar un proceso que les permita comunicarse en cuanto a las realidades de ambos, situación que pone a la negociación colectiva como la instancia exclusiva de reivindicación de derechos y demandas de los trabajadores. Además, para los empresarios representa, en su mayoría, la obligatoria oportunidad de entregar parte de sus utilidades a los trabajadores.

Yo creo que es un derecho de los trabajadores, porque en este caso todos los mecanismos legales son llevados a cabo por los trabajadores, la empresa no tiene una importancia en el inicio de la negociación colectiva, incluso la empresa entrega beneficios sin necesidad de negociar colectivamente...

En cambio, para los trabajadores, la importancia asignada a la negociación colectiva esta en directa relación con las posibilidades reales de alcanzar mejores estándares económicos.

Bueno, todo, es el que le da vida a la organización, es la única manera, para mí, que tiene el trabajador de exigir mejoras laborales de trato laboral de los empresarios a los trabajadores y, por ende, mejoras en la parte económica de los trabajadores...

En estas primeras referencias expuestas, de parte de los actores, destaca el carácter unidimensional que adquiere la institución. Las reivindicaciones económicas, que los trabajadores buscan solucionar con la negociación colectiva, se enlaza con la visión de los empresarios respecto de ella, considerándola solamente como una instancia que tienen los trabajadores de “pedir” lo que ellos creen y estiman como propio.

..... en la gente hay todo un rito, donde piden el ciento cincuenta por ciento de aumento, ya no, no importa, después nos ponemos de acuerdo, entonces decimos que no, la segunda ronda, ya ahí pasamos un poquito y empezamos a acercarnos...

Este es un primer acercamiento, donde se da cuenta del real alcance que la institución tiene para ambos actores en su generalidad. Por un lado, para los trabajadores es la real oportunidad de mejorar sus condiciones económicas. Para los empleadores, en cambio, representa la obligación normativa de dialogar con el trabajador y negociar sus condiciones laborales. Por tanto, lo que para un actor es el ejercicio de una instancia que les es entregada; para el otro, es la obligación de ir al encuentro del otro, pero desde el punto de vista de la imposición normativa, situación que resultará ser un antecedente en las orientaciones de acción de ambos actores durante el proceso de negociación colectiva.

La situación descrita anteriormente tiene su correlato en la opinión que tienen los actores respecto de lo adecuado del instrumento para la realidad económico laboral del país.

Yo no se si es un mecanismo adecuado, pero lo que si se es que la ley esta estableciendo un mecanismo en el cual hay algún momento en el cual hay que sentarse a pensar, creo que, a lo mejor, si este mecanismo no existiera jamás nos sentaríamos a discutir las condiciones de trabajo de los trabajadores, lo que si hemos hecho es hacer estudios de mercado de los niveles de salarios en el resto de las empresas que son parecidas a las nuestras y dentro de eso hemos tratado de mantenernos siempre en una línea superior al promedio de las empresas que están en el mercado, así es que el tema de lo salarios siempre ha sido un tema relevante de nosotros donde intentamos mantenernos bien y creo que lo hacemos aunque puede que estemos equivocados...

Yo diría que no necesariamente en esa instancia, a veces, muchas veces, nos vemos obligados a revisar situaciones, en un plano a largo plazo debería haber otras instancias...

La idea de negociar colectivamente, para el estamento de los empleadores, es un gravamen más al cual ellos se ven sujetos, obviamente desconociendo absolutamente la calidad de derecho que tiene la negociación colectiva y, los posibles alcances que ésta pudiera tener más allá de las reivindicaciones económicas. No deja de ser paradójico que estamos analizando a empresarios que dirigen medianas empresas, situación que pudiera ser entendible en la realidad de microempresarios o pequeños empresarios.

Sin embargo, entre los empleadores, existe un pequeño grupo que se distancia de la visión *preconvencional*⁷⁷ que manifiesta la generalidad de los empleadores. Para éstos, existe un reconocimiento del derecho a negociar colectivamente, y, fundamentalmente, existe una consideración distinta del factor trabajo y la categoría de trabajador.

⁷⁷ Recordemos que Lawrence Kohlberg elabora una construcción evolutiva, en tres niveles, de las etapas de la moral y el derecho:

- a) Preconvencional: es el que sólo se consideran las consecuencias posibles de la acción, es decir, prima el nivel de coacción que la norma conlleva.
- b) Convencional: donde están puestos en cuestión la observancia y la transgresión de la norma.
- c) Postconvencional: donde se enjuician las normas a la luz de principios.

Yo creo que si me pongo por el otro lado es muy importante, por mi lado es muy importante, porque tengo que cumplir con las normas, y las normas me exigen que llegado el momento de la negociación, en la gente hay todo un rito, donde piden el ciento cincuenta por ciento de aumento, ya no, no importa, después nos ponemos de acuerdo, entonces decimos que no, la segunda ronda, ya ahí pasamos un poquito y empezamos a acercarnos, fácilmente pueden ser cinco rondas para acercarnos bien...

Por su parte, para los trabajadores lo adecuado o no de la institución, esta dada sólo por la existencia de ella, apelando a la oportunidad que la legislación laboral le entrega, sin precisar los alcances reales que la negociación colectiva posee para ellos. Esta posición, mayoritaria, también encuentra su diferencia en un pequeño grupo de trabajadores, que manifiestan un reconocimiento a los derechos laborales y una posición de reconocimiento ante el proceso de negociación colectiva.

Si, porque como te digo, es la única manera de poder sentarse en una mesa y poder decir las cosas cara a cara, o sea, si tienes tanto estreguémoslo, tenemos que mejorar ciertas cosas y también el empresario da a entender sus posturas y mediante eso si es importante, a través de esto se han conseguido cosas buenas...

2.4 Objetivos que los actores persiguen al negociar colectivamente

En la dimensión de los objetivos, que los actores tienen respecto del proceso de negociación colectiva, es palpable, entre los trabajadores, vislumbrar ciertas finalidades que se persiguen, estando éstas solamente en el nivel de las reivindicaciones de carácter económico, situación que podría ser reflejo de condiciones económicas adversas, en la mayoría de los casos, de las empresas estudiadas. Señalamos mayoría, porque, al analizar más adelante, existen empresas cuya realidad dista de la normal y se distinguen de las demás.

Bueno, mejoras salariales de sueldos, mayor bienestar también...se entiende, tener mas bienestar, se logro el casino gratis...porque antes pagábamos el cincuenta por ciento del casino...la locomoción que es tan repoco...

Bueno, primero yo creo que se buscan los aumentos salariales, de que es lo que toda la gente pelea, toda la masa de trabajadores pelea aumento de sueldos, aumentos de beneficios, todo ese tipo de cosas y por eso, yo creo que por eso somos trabajadores, es la única mano que se nos da es dentro de la Negociación colectiva..

Es recurrente la afirmación de la necesidad de buscar un reconocimiento económico de los trabajadores vía la negociación colectiva, aspecto que no deja de poner de manifiesto la real importancia de la institución y de los alcances reales que tiene ésta para los trabajadores.

Para la generalidad de los empleadores, el instrumento dista de gozar de reconocimiento. Tenemos que, a la suma de considerarla sólo como una instancia normativa obligada y donde se “dan” cosas a los trabajadores, en este estamento no existe ni siquiera la idea de tener expectativas respecto de ella.

Yo la expectativas que me hago de la negociación colectiva, yo no me hago mayores expectativas en la negociación colectiva, porque en general lo que nosotros damos lo determinamos en marzo y la negociación es en mayo, estos van a ser los beneficios para el

próximo año y los anunciamos y aumentamos la locomoción de doce a quince mil pesos, aumentamos la escolaridad para los hijos y esto es lo que vamos a aumentar de plata y lo hacemos, por lo que nosotros no nos hacemos mayores expectativas en la negociación colectiva...

No, porque nosotros hemos hecho un montón de acciones fuera de la negociación colectiva con los trabajadores para aumentarles los beneficios, para mejorar las relaciones laborales, fuera de la negociación, fuera de la presión...

No deja de llamar la atención que, para los medianos empleadores estudiados, en su generalidad, la negociación colectiva no es asumida desde la dimensión de los derechos, ni menos reconocida como una instancia de importancia para ambos actores del proceso. Es manifiesto el hecho de que, para la generalidad de los casos estudiados, la negociación colectiva es solamente una instancia a la que hay que recurrir de forma obligada y pactar condiciones laborales que deben regir, a sus respectivas empresas, en el lapso que ellos acuerdan. Lo importante, que es posible observar, es que la institución no está reconocida en la dimensión de los derechos laborales, siendo un encuentro sustentado por el carácter punitivo que la ausencia del ejercicio de ésta puede provocar en los empleadores.

Esta orientación que posee la institución, en el estamento de los medianos empleadores, corrobora las aseveraciones que señalan los trabajadores respecto de los objetivos que persiguen éstos durante la negociación colectiva.

Bueno, muchas cosas, lograr más de lo que tenemos ahora, en estos momentos obviamente siempre que negociamos con la empresa tratamos de sacar lo más que podemos, nosotros hacemos el proyecto con las bases y les pedimos que nos digan que cosas quieren, hacemos el proyecto de contrato colectivo con las bases...porque son ellos los que mandan, nosotros somos sólo sus representantes....

Bueno, mejoras salariales de sueldos, mayor bienestar también...se entiende, tener más bienestar, se logró el casino gratis...porque antes pagábamos el cincuenta por ciento del casino...la locomoción que es tan repoco...

La lógica que subsiste, para la gran mayoría de los trabajadores entrevistados, es ir en la búsqueda de un pedazo de lo que tienen los empleadores, reiterando que es “la” oportunidad que poseen.

Teniendo presente estas declaraciones, se deja traslucir la idea de una “*doble desafección*”, que se manifiesta en la mayoría de los trabajadores y empleadores entrevistados, situación que cruza el estamento de los trabajadores por un lado, y el de los empleadores, por otro. ¿Por qué “*doble desafección*”?; por un lado, se tiene que, a partir de los trabajadores, se percibe la negociación colectiva desde fuera de la empresa, considerándola como algo ajeno a ellos y, fundamentalmente, sin establecer algún vínculo de pertenencia a ella; por otro lado, a partir de los empleadores, esta *desafección* se manifiesta en el hecho de que la negociación colectiva es un instrumento lejano a ellos, objetivándose sólo como de un derecho de los trabajadores e, incluso más, la negociación colectiva no tiene carácter de derecho laboral. Al respecto, es dable señalar la consideración que manifiestan los empleadores en relación con el instrumento:

A ver, la verdad, para mi es más una imposición jurídica, esta empresa es un poco distinta, nosotros antes de la negociación colectiva, nosotros definimos una serie de beneficios que la empresa va a entregar a todo el personal, pero esto está amarrado a cómo la empresa le va, y todos los años hemos ido dando cosas, y esto sin estar dentro de la negociación colectiva...

Yo creo que es un derecho de los trabajadores, porque en este caso todos los mecanismos legales son llevados a cabo por los trabajadores, la empresa no tiene una importancia en el inicio de la negociación colectiva, incluso la empresa entrega beneficios sin necesidad de negociar colectivamente...

De esta manera, la negociación colectiva es percibida como un derecho de los trabajadores, alejado de los intereses propios de la empresa; por otro lado, la negociación colectiva es vista, por parte de los trabajadores, como la oportunidad de reivindicación de mejoras salariales desde una óptica lejana a la empresa. Además, es recurrente el reflejo

histórico del derecho de propiedad privada, que se manifiesta en ambos actores. Así, para los empleadores la empresa forma parte de sus propiedades. En cambio, para los trabajadores, la situación del derecho de propiedad se manifiesta en la resignificación de la empresa como un lugar de pertenencia del empleador, fenómeno que reproduce una lógica de fortaleciendo relaciones laborales de carácter “*paternalista*” entre empleador y trabajador.

Es importante, porque uno se va a ajustar a un marco legal que va a regir durante dos años, y uno sabe las reglas claras y esto es lo que va a funcionar y esto es lo que voy a dar o esto es lo que la empresa va a dar durante dos años...

Para mi es importante, es más que importante, porque el patrón tiene su posición y el va a tener siempre su posición, que es característico de todo patrón aunque tenga un buen corazón, como tenga todo patrón tiene un lado que tiene que estar ahí, son muy pocas las excepciones encuentro que yo que el patrón, y a veces, muchas veces, ocurre que el trabajador le hace mal al patrón....

2.5 Importancia de la Negociación colectiva

A decir verdad, en el ámbito de la importancia del instrumento de la negociación colectiva, se cae en el “*lugar común*” de la respuesta recurrente y valóricamente correcta, señalando la relevancia y los alcances que el instrumento posee, obviamente las respuestas tienen mucha relación con el peso valórico que el instrumento conlleva.

Para nosotros como empresa altísimo, porque es el momento en que los trabajadores tienen sus derechos a hacer sus peticiones...

Yo pienso que es importante porque muchas veces se pierden muchas situaciones sin estar organizados como aquí se perdió, se perdió hasta la gratificación, el aguinaldo (sic), los bonos de cumplimiento...

Al nivel de las declaraciones, la negociación colectiva goza de importancia. Sin embargo, su relevancia queda menguada al cotejarla con las motivaciones por las cuales ésta posee la importancia señalada.

Siempre la negociación colectiva es para salvaguardar de los abusos...de los empresarios, pero te insisto en que como yo no soy abusivo, no encuentro que la negociación colectiva sea buena...

Bajo mi escala de valores no debería existir, porque yo no soy abusivo, pero creo que debe existir, ya que no todos los empresarios son buenos o no son abusivos, yo tengo otra empresa y en esa empresa no hay sindicato y están felices, e incluso trabajan más que uno los gallos...

Pese a la existencia de afirmaciones en relación con la relevancia del instrumento tenemos que, a nivel general, los empleadores confirman la idea de la injustificable existencia de la negociación colectiva. Por un lado, es vista como un “castigo” para aquellos empleadores que no cumplen con la normativa laboral vigente y, por otro lado, no la consideran como la instancia de comunicación necesaria que debería existir entre trabajadores y empleadores.

Esta realidad, que se presenta en la mayoría de los empleadores, se manifiesta de forma disímil en algunos de ellos, que objetivan una postura de reconocimiento ante el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, realidad que respetan porque es una normativa que ayuda también a la empresa.

Es importante porque fija las directrices para la empresa por un periodo determinado, y eso es importante para los trabajadores, porque les permite trabajar tranquilos, y saber que el personal esta contento y tiene las condiciones de trabajo que ha negociado...

2.6 ¿La negociación colectiva posee un papel en la estructuración de las relaciones laborales al interior de las empresas?

Desde el punto de vista de los derechos fundamentales, la negociación colectiva aparece como una instancia clave en la realidad empresarial. Esto es, sin embargo, desde el punto de vista de los derechos. Este principio fundamental, de concebir a la negociación colectiva como un instrumento sustentado en derechos, es lo ausente en la gran mayoría del estamento de los empleadores. El establecimiento de los procedimientos de negociación colectiva, para el estamento de los empleadores, es producto del carácter sancionador que posee la norma que la legaliza.

Si, es una imposición jurídica y además, le permite establecer las condiciones de trabajo en la empresa...los dos aspectos son reales...

Siempre la negociación colectiva es para salvaguardar de los abusos...de los empresarios, pero te insisto en que como yo no soy abusivo, no encuentro que la negociación colectiva sea buena...

La ausencia de internalización que se observa en los entrevistados, respecto del derecho a negociar colectivamente, corrobora lo anterior, en el plano de las menciones de los derechos laborales. Esta puede ser una señal, que da cuenta de que, si bien es visto como un derecho por una pequeña parte de trabajadores y empleadores, para la mayoría la negociación colectiva no está significada, plenamente, como un derecho laboral a objetivar.

Derechos laborales, llamamos derechos laborales sueldo mínimo, a horarios de trabajo, todo lo que corresponde a las horas extras, lo que corresponde al máximo de horas extras...

He, bueno lo que dicta la ética, por ejemplo el respecto de horarios de trabajo, de horas extraordinarias, los permisos en cuanto dirigente, eso es lo que conozco

El precario nivel de internalización que posee la normativa sobre negociación colectiva, puede ser producto de la ausencia de una política estatal que fomente la participación laboral y la distribución de los frutos de la empresa. Además esta decir que, la estructura jurídica que posee el instrumento en nuestro país, fomenta una modalidad de relaciones laborales que es *pro-empresa*⁷⁸, situación que atenta contra el normal desarrollo de un movimiento laboral que plasme, en el ejercicio mismo, la objetivación del derecho a negociar colectivamente. La realidad, por tanto, fomenta que en los trabajadores, la negociación colectiva sea, para la mayoría, la instancia no de ejercer un derecho, sino que de solicitar mejoras salariales, pero no desde la dimensión de ejercicio de un derecho laboral, sino que desde la posición de una concesión graciosa que entrega el empleador.

Bueno, todo, es la única manera, para mí, que tiene el trabajador de pedir mejoras laborales, de trato laboral de los empresarios a los trabajadores y, mejoras en la parte económica de los trabajadores, sino en qué momento nos va a dar el empresario...

Sin embargo, la ausencia de estipulación de la negociación colectiva desde el ámbito de los derechos puede ser explicada debido al nivel precario de bienestar de los trabajadores. Al respecto, Maslow nos entrega una orientación esclarecedora al establecer un ordenamiento vertical de los niveles de satisfacción de necesidades⁷⁹. Por tanto, el cúmulo de necesidades insatisfechas, por parte de los trabajadores, estaría reforzando la lucha por las reivindicaciones más vitales de sobrevivencia, como lo son los salarios dignos.

Las potencialidades reales, que posee el instrumento de la negociación colectiva, se ven deteriorados por la *doble desafección* que se produce en la generalidad de trabajadores y empleadores; sea ésta del estamento de los empleadores, producida por el distanciamiento y la no consideración del derecho a negociar colectivamente; sea esta de los trabajadores, donde es producto de negociar desde fuera de la empresa, en una lógica de *no-pertenencia* a la misma, fenómeno que reproduce antagonismos y conflictos en la gestión misma de las organizaciones productivas.

⁷⁸ Son claros, al respecto, los alcances que presenta la estructura jurídica del instrumento de la negociación colectiva anteriormente presentada.

⁷⁹ Ver Maslow, Abraham. Motivación y personalidad. Editorial Sagitario. Buenos Aires. 1963.

Por otro lado, la ausencia de una idea fuerza del diálogo, como motor de las relaciones laborales, fomenta la disociación entre trabajador y empleador, situación que reproduce el círculo vicioso de la falta de compromiso, la ausencia de identificación del trabajador con su empresa y, lo fundamental, resignifica el modelo de relaciones laborales excluyentes, fenómeno que imposibilita la objetivación de la Negociación colectiva desde la cooperación de los actores y, desde la existencia de un proyecto común de empresa.

Al atribuirle a la negociación colectiva el papel de estructurante de las relaciones laborales al interior de las empresas, nos encontramos con la ausencia total, en los actores del proceso, de la mínima importancia que se le debe adjudicar al instrumento. Es así, como en el estamento de los empleadores, la negociación colectiva no es señalada como un derecho propio de los actores para encontrarse y discutir, en base a un diálogo simétrico, las materias que confluyen en la relación laboral. Para el estamento de los empleadores, la negociación colectiva es vista como un castigo, sólo dado a quienes no son capaces de mantener un cierto respeto y dignidad mínima con sus trabajadores. Por su parte, para los trabajadores sólo es representativa de un camino necesario y único, para posibles reivindicaciones laborales, soslayando su carácter de derecho propio por pertenecer a la categoría social de trabajador. Es interesante, al respecto, el trabajo de Baltera, Pablo⁸⁰, quien diseña una llamativa tipología de trabajadores basados en las percepciones que éstos poseen de los derechos laborales. De esta manera, según este autor, nos encontraríamos ante un tipo de trabajador de *carácter posmoderno*, que actúa en base a una lógica de incondicionalidad *práctico-instrumental* en las relaciones laborales, motivado por la sobrevivencia laboral, *a-válorico*, cuyo representación categorial se asimila a una categoría económica, de carácter unidimensional⁸¹

Este panorama, nos permite conjugar un escenario que se caracteriza por la subestimación de la importancia que el instrumento de la negociación colectiva tiene para el modelo de relaciones laborales en el país. De esta forma, los actores del proceso parten desde una posición de no pertenencia, por un lado; y, por otro, parten de la posición del no

⁸⁰ Al respecto conviene señalar que el estudio esta basado en entrevistas a trabajadores de pequeñas empresas, situación que puede presentar diferencias significativas con relación a los trabajadores de medianas empresas. Para mayores antecedentes, ver Baltera, Pablo. Los derechos laborales en la pequeña empresa. La visión de los trabajadores. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. Chile. Diciembre 2006.

⁸¹ Se utiliza la denominación unidimensional en base a la utilización que hace Herbert marcarse al respecto. Ver Marcuse, Herbert. El hombre unidimensional: ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada. Editorial Ariel. 2ª edición. Barcelona. 1987.

reconocimiento. Estas posiciones de *doble desafección*, evidenciadas en la mayoría de trabajadores y empleadores, ante el proceso de negociación colectiva, no permiten sustentar condiciones objetivas adecuadas para el proceso negociador. Si bien es cierto, se pueden desarrollar procesos negociadores de carácter exitoso en algunas empresas, estas serían fruto de condiciones objetivas de carácter particular existentes en una determinada porción de empresas y no representarían la generalidad de éstas⁸².

Las posiciones reales desde la cual negocian los actores, es la manifestación objetiva de un tipo de relaciones laborales que, en primer lugar, se caracterizan por la ausencia de cooperación y comunicación entre los actores. En segundo lugar, es la objetivación de un modelo de relaciones laborales excluyente, con ausencia de identificación y compromiso de los trabajadores con la empresa, situación que redundan en la resignificación conceptual de la empresa como un espacio del empleador.

Esta caracterización del modelo de relaciones laborales, vistas a partir de la posición de los actores ante el proceso de negociación colectiva, afecta seriamente la gestión empresarial al interior de las empresas y, fundamentalmente, los niveles de productividad de ella.⁸³ Al respecto, es importante destacar que, el aumento de la productividad implica que una serie de factores estén en concordancia y entreguen una señal clara respecto de su mejoramiento. *“National productivity and competitiveness result from the intimate interaction of factors at the meta, macro, meso and micro levels. At the meta level are the socio-cultural factors that influence values and attitudes towards productive and quality work. It includes the capacity of the society to achieve strategic concertation towards common national development objectives. At the macro level are the macro economic environment that encourages and demands from the economic actors and enterprises to be productive and competitive. At the meso levels are the supportive micro-economic policies and governmental and private institutions that are implementing programmes. At the micro level are the enterprises who, through various efforts like managerial capability building,*

⁸² Conviene hacer referencia a la situación de algunas empresas que circunscriben el ámbito de negociación colectiva a la idea fuerza de la Responsabilidad social empresarial. Concepto que aboga por un nuevo enfoque en la idea integral de empresa y de las relaciones laborales al interior de ellas. Para profundizar en las significaciones de este concepto ver: Baltera, Pablo. Responsabilidad social empresarial. Alcances y potencialidades en el ámbito laboral. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Chile. 2005.

⁸³ Para profundizar en la temática de la productividad ver: Prokopenko, Joseph. Productivity promotion organizations: evolution and experience. ILO. Abril. 1999 e Idem. La gestión de la productividad. ILO. Ginebra. 1ª edición. 1989.

workers' skills and competency development, improvements in the production process and structures, alliances and networking, etc. are making productivity and competitiveness improvement a reality."⁸⁴

Para este autor, resulta fundamental la confluencia, en el nivel de la empresa, de las competencias y habilidades de los trabajadores, así como el establecimiento de redes para consolidar un círculo virtuoso que tienda a un mejoramiento de la productividad.

Las implicancias que puede tener el desarrollo de un concepto de productividad resultan ser centrales en el proceso mismo de la negociación colectiva. Muchas veces, se han escuchado voces que tienden y proclaman, a viva voz, el rendimiento laboral, en base a indicadores de productividad de las empresas, como una señal clara de un proceso de desarrollo y, del posterior mejoramiento, vía cumplimiento de estos indicadores, de las condiciones laborales de los trabajadores. No resulta extraño escuchar voces que lanzan arengas en pos de un mejoramiento de la gestión productiva de las empresas, del perfeccionamiento de los estándares productivos. Sin embargo, el plantear una estructura de relaciones laborales de carácter excluyente, lo único que se está provocando es que, en el nivel micro, el de las empresas, las condiciones objetivas disten de ser las que más incentiven un mejoramiento de los procesos productivos, fundamentalmente, ya que se priva la participación de los trabajadores, estando ausente el aporte que ellos deberían realizar en la modernización de los procesos productivos. Está claro, que la situación de *desafección* de la empresa, que presenta una amplia gama de trabajadores entrevistados, es un síntoma claro del nivel de las relaciones laborales presentadas en el país.

⁸⁴ Prokopenko, Joseph. Productivity promotion organizations: evolution and experience. ILO. April. 1999, página 3.

2.7 Visión de la negociación colectiva

Desde la opinión de los actores del proceso negociador, conviene detenerse un poco en las distancias que éstos perciben entre lo que “es” la negociación colectiva como instrumento y lo que ellos desearían que fuera. No cabe duda que, las idealizaciones respecto del instrumento, están en directa relación con su posición estructural, con sus intereses particulares y, fundamentalmente, la posición desde la cual dialogan.

En el estamento de los empleadores, caracterizados por esta *desafección* de la negociación colectiva desde su ámbito de derecho laboral, esto es, desde una dimensión de no reconocimiento del derecho de negociación colectiva. El instrumento es claramente una imposición jurídica, que atenta a su derecho de propiedad, por tanto, su visión del instrumento, se construye desde el no reconocimiento respecto de la racionalidad material que le entrega sustento a la normativa en cuestión, situación que fomenta una objetivación del derecho adecuado funcionalmente a sus intereses.

Para mi si esto fuera un mundo perfecto no habría negociación colectiva, para mi habrían reuniones periódicas con representantes de los trabajadores, de hecho nosotros tenemos dos sindicatos y yo he promovido la pseudo sindicalización de los no sindicalizados, de hecho yo les digo, oye elijan ustedes a un representante para conversar y negociar, porque yo no puedo estar negociando con ciento sesenta personas, porque es poco eficiente, para mi lo importante es que sean sindicatos o no sindicatos, pero que hayan representantes, porque cuando tengamos temas que conversar, ya sea por mutuo acuerdo o por algún interés de las partes, nos juntamos, la verdad es que a esta oficina llegan los trabajadores, por eso bajo mi punto de vista, no debería existir la negociación colectiva....

No, yo creo que no, yo creo que en estos momentos hay una diferencia, hay un mayor poder de los trabajadores con la empresa, porque la empresa no tiene ningún arma para evitar la huelga, la empresa tiene que aceptar que los trabajadores se vayan a huelga, no se puede evitar una huelga, aunque los trabajadores hayan hechos demandas absolutamente excesivas, puedan ir a la huelga en forma legal, porque eso nadie lo controla, pero qué pasa si mañana los trabajadores llegan a pedir algo que es irreal, que

es absolutamente irreal, porque no se puede entregar, porque va en contra de las realidades de la empresa para que siga sobreviviendo, que herramienta tiene la empresa para evitar que vayan a la huelga, y resulta que ellos declaran la huelga, es tal el poder de los trabajadores que pueden llevar a la empresa a la quiebra...

Es clara la postura que asume una generalidad del estamento de los empleadores, donde la posición es desde el no reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho laboral, por tanto, no forma parte de la realidad de la empresa, sino que sólo es un dispositivo jurídico que nace desde la necesidad de los trabajadores. En este aspecto, el nivel de obediencia y aceptación de la norma sólo se produce por el carácter coactivo que adquiere ésta. Así vista, para los empleadores, en su generalidad, la norma de negociar colectivamente esta en un *nivel preconvencional*⁸⁵, situación que determina que se acepta la norma por el castigo implícito que tiene el no estar en condiciones de negociar. En este aspecto, el castigo esta dado por las consecuencias económicas que reporta el hecho de no negociar, es sabido que, una vez presentado el petitorio, se tiene un plazo determinado⁸⁶situación que obliga a los empleadores a participar del proceso. Este grupo, que manifiesta esta posición y disposición ante la negociación colectiva, lo hemos denominado como “*empleador preconvencional*”.

Corroborando lo anterior, al indagar respecto de la posibilidad de una alternativa de negociación distinta al instrumento de negociación colectiva, la idea general que se tiene reproduce claramente las orientaciones en relación con la mayor disposición a establecer negociaciones de carácter individual o, con grupos negociadores, resignificando el ideal de un proceso de negociación con ausencia de coacción normativa.

Siempre se han resuelto directamente, en forma individual o por grupos, de hecho los coordinadores o jefes de sección son aquellos que canalizan las inquietudes de su gente, de hecho siempre que se hacen o se resulten demandas nunca se hacen de forma individual, en general cuando se toma una decisión no se toma en forma individual...

⁸⁵ Reiteramos que dicho concepto proviene del diseño evolutivo propuesto por L. Kohlberg.

⁸⁶ Es la ley laboral el plazo es de 15 días, pasado éste se considera el petitorio como aceptado.

En caso de ausencia, es que como te contaba, nosotros tuvimos en esta empresa., yo diría que estuvimos como nueve años sin negociación colectiva y se entregaban beneficios igualmente...

Esta posición *preconvencional*, que manifiesta la generalidad de empleadores, no exime el hecho de que existen algún tipo de diferencias significativas en relación con la posición que se presenta ante el instrumento jurídico. En este aspecto, cabe resaltar la diferencia que se evidencia, en algunos de los empleadores, que se posicionan desde el ámbito del reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho laboral y desde la importancia que ésta posee en el fomento de adecuadas relaciones laborales.

Es importante porque fija las directrices para la empresa por un periodo determinado, y eso es importante para los trabajadores, porque les permite trabajar tranquilos, y saber que el personal esta contento y tiene las condiciones de trabajo que ha negociado...

Bueno, que quedan claros, que están claramente establecidos, que no hay cosas que queden al azar, eso le permite planificarse a la empresa en forma mucho más exacta y calcular todos los posibles gastos, entonces para la empresa es un elemento que permite que queden las reglas claras...

De esta manera, entre los empleadores, existen claramente diferencias en relación con la posición respecto de la negociación colectiva. Así tenemos que, este pequeño grupo, demuestra un nivel *convencional* hacia la norma que regula la negociación colectiva, asumiendo la existencia del derecho que poseen los trabajadores a participar de la instancias de negociación en la empresa, así como del respeto que deben tener los empleadores con la normativa vigente, de forma de regularizar y transparentar la relación entre trabajadores y empleadores. Dentro de este grupo, que presenta una postura *convencional* ante la negociación colectiva, tenemos que se encuentran, a su vez, posiciones disímiles ante la aceptación de la norma. Así, es posible bosquejar la existencia de un subgrupo, que hemos denominado “*empleador convencional moderno*”, por la

influencia que poseen en relación con nuevas modalidades de gestión en recursos humanos y, fundamentalmente, por el hecho de que tienen una posición distinta en relación con los derechos laborales, con el factor trabajo y con el trabajador. Al parecer, la formación en el extranjero, podría ser una condición que determine la posición o valoración del trabajo y el trabajador.⁸⁷

Yo creo que soy atípico, tuve una formación laboral en el extranjero, por tanto estoy más acostumbrado indudablemente a que las cosas sean más claras, mas transparentes...

Tiene un importancia porque de alguna manera es importante primero que aquí en la empresa exista un sindicato, porque aquí en la empresa uno tiene interlocutores validos no cierto, que van a ejercer sus derechos y que es más fácil conversar con dos o tres personas y determinar las pautas a seguir durante dos años...

Un segundo subgrupo, que hemos denominado “*empleador convencional tradicional*”, si bien es cierto manifiesta una posición de aceptación ante la normativa, por el derecho laboral que la sostiene, posee una particularidad que lo distingue respecto del subgrupo anterior, su marcado *paternalismo*. Estos empleadores, asumen los derechos laborales y el respeto a la normativa, por el carácter de protectores que se autoimponen respecto de los trabajadores y la posición desventajosa que éstos poseen respecto de ellos. Por lo tanto, lo que en ellos se manifiesta, es un respeto a la normativa y asumen los derechos laborales, pero no consideran que los trabajadores sean sujetos laborales, esto es, no consideran posiciones proclives a una participación y reconocimiento laboral, más allá del ámbito de los derechos que existen, reproduciendo una dinámica del patrón decimonónico, con fuerte objetivación del derecho de propiedad, pero respetando el lugar y los derechos laborales existentes⁸⁸.

⁸⁷ Es interesante establecer la incidencia que podría tener esta variable en la determinación de una conceptualización distinta de la empresa y de las relaciones laborales al interior de ella. En ellas, se observa una dinámica de gestión distinta, que se manifiesta en procesos de comunicación fluidos, participación informativa y consultiva del sindicato y una participación consultiva de todos los trabajadores en las propuestas sobre innovación de procesos al interior de las empresas.

⁸⁸ En relación con el tema de la visión paternalista del empleador ver: Bauer, Arnold. La sociedad rural Chilena: desde la conquista española hasta nuestros días. Editorial Andrés Bello. Santiago.1994.

Es importante, porque uno se va a ajustar a un marco legal que va a regir durante dos años, y uno sabe las reglas claras y esto es lo que va a funcionar y esto es lo que voy a dar o esto es lo que la empresa va a dar durante dos años...

Yo creo que sí, porque en primer lugar tiene que haber un mecanismo que permite aumentarles el sueldo, ahora hay un detalle de un grupo, por ejemplo, están de fiesta, están de fiesta, igual que los amigos del congreso, que fijan su sueldo, y ellos se sienten en la misma posición...

Otro elemento interesante, que se presenta en este segmento de empleadores, es que quienes representan una posición *preconvencional* ante los derechos laborales en general y, la negociación colectiva en particular, son quienes pertenecen a los estratos etéreos de jóvenes, entre los empleadores. Los empleadores, catalogados como *convencionales*, están en un segmento de edad más alto que los catalogados como *preconvencionales*⁸⁹. Pese a lo anterior, en la situación presentada en los denominados *empleadores convencionales modernos*, estaría actuando, como variable condicionadora, la experiencia en el extranjero que señalan poseer estos empleadores, por lo tanto, se puede hipotetizar que el entorno significativo ha plasmado en ellos una orientación distinta hacia los derechos laborales, en particular y hacia las relaciones laborales en general.

Respecto de los trabajadores, para una mayoría de ellos, la negociación colectiva no representa ser la instancia que permita la objetivación de un derecho laboral, incluso es más, el derecho mismo podría no existir si la realidad evidenciada en las relaciones laborales fuera distinta. Sin embargo, entre ellos, se observa un cierto desarrollo de la idea de valorizar el instrumento, aunque tienen sus reparos a la hora de considerar las condiciones bajo las cuales se negocia.

Para mí, la negociación colectiva viene a mí en segundo plano, si hubiesen existido buenas relaciones entre el empresario y los trabajadores, si hubiese estado llana en compartir lo que gana, porque aquí el sindicato se formó no porque la empresa fuera mala, sino porque los jefes hacían y deshacían entre los trabajadores, porque de hecho para aminorar lo que

⁸⁹ El rango de edad presentado en este grupo mayoritario de empleadores está entre los 30 y 40 años de edad.

ha hecho el sindicato, el año pasado hicieron un reajuste importante que fue para todos, pero menos para el sindicato...

En parte si, porque tal como le venia explicando se mejoran los sueldos, pero el problema es que se empieza de sueldos, hay rebaja de sueldos en distintas forma, por ejemplo ahora se bajan en sueldo con las gratificaciones, bajan el sueldo base y lo aumentan con las gratificaciones, eso es lo que esta sucediendo...

Las condiciones objetivas, bajo las cuales negocian los trabajadores, son la gran limitante que se desprende de sus palabras. No cabe duda que, la posición que les afecta, es producto del no reconocimiento, de parte del estamento de los empleadores, de la negociación colectiva, como un derecho laboral. Además, para los trabajadores, la percepción general, es que, en la negociación colectiva, lo que se esta realizando, es *pedirle* al empleador ciertas dádivas por el trabajo realizado y no el reconocimiento de la objetivación de un derecho laboral. De esta manera, estos trabajadores asumen una posición ante la negociación colectiva, de no reconocimiento del derecho a negociar. Por tanto, estos trabajadores están en una posición denominada “*trabajador preconvencional*” ante el derecho que les es propio, el de la negociación colectiva.

Una negociación colectiva ideal que es unas dos o tres reuniones lleguemos a acuerdo, sin que lleguemos a votar la huelga, y donde el empleador se ponga las manos, o sea, que negocie con el corazón, que no sea tan maquina, que nos vea con el corazón, que vea que somos seres humanos...que vea que sienta que tiene trabajadores, que detrás de los trabajadores hay familia, que los tipos se entregan por su empresa...

Sin embargo, en los trabajadores también es posible percibir la conformación de grupos en relación con la posición ante el instrumento de la negociación colectiva. Al respecto, se encuentra un grupo que hemos denominado “*trabajador convencional*”, que se posiciona ante la negociación colectiva desde el reconocimiento de un derecho que le es propio, pero del cual no llega a poseer un nivel que lo asuma como principio fundamental, ontológico a su categoría de trabajador.

Mucha importancia por que ahí reivindicamos todas nuestra peticiones que tenemos como trabajadores de la empresa y eso es lo que le da la importancia digamos lo más grande posible en este asunto y por eso es para mí lo más importante la negociación colectiva...

bueno es el derecho legal que tiene los trabajadores para hacer legal sus necesidades de mejoras económicas y sociales, un ente que esta regulado por la ley que nos permite, a nosotros, mejorar nuestras remuneraciones....

Existe, por tanto, una diferencia en la posición de los trabajadores ante el instrumento de la negociación colectiva, situación que nos hizo postular, en base a esta disímil posición, la existencia de dos grupos que se posicionan, de forma diferenciada, ante el dispositivo jurídico. Tenemos, por lo tanto, que, entre éstos, también es posible construir dos grupos de trabajadores, según la posición de reconocimiento de la normativa laboral desde la cual negocian; el primero, de carácter *preconvencional*, que se posicionan desde el no reconocimiento de la normativa y; el segundo, de carácter *convencional*, que negocian desde el reconocimiento de la normativa laboral, aunque no como un principio universal de acción, sino que como un derecho irrenunciable de los trabajadores.

Entre los trabajadores también adquiere importancia las condiciones particulares bajo las cuales ellos negocian. En relación con esto, llama la atención el hecho de que ellos se autoperciben en una posición de desventaja, pero no por el hecho simplemente del mayor poder del empleador, ni por el hecho de que se establece el histórico derecho de propiedad del empleador sobre la empresa. Sino que, es llamativa la situación de que, la posición de los trabajadores se ve, aún más menguada, por el hecho de que el acceso al conocimiento e información es complejo y dificultoso para ellos.

Yo pienso que los trabajadores nos falta mucho para estar preparados, yo creo que nos falta educación, conocer la ley laboral, por ejemplo si preguntas a la gente si conoce los plazos de la negociación colectiva, mucha agente no los maneja...

Yo creo que no, por ejemplo, pese a las asesorías que uno pueda recibir por parte de todas las entidades, confederaciones, Dirección del trabajo, no todas las herramientas se pueden utilizar durante un proceso, porque uno puede llevarlo al ámbito legal, pero la legalidad no lleva al 100 por ciento a llevarlo a buenos fines...

El escenario, en el cual se encuentran trabajadores y empresarios, está plasmado de condiciones objetivas que complejizan el desarrollo de un adecuado proceso negociador. Es dable señalar la *doble desafección*, que se produce en la generalidad de los casos, de ambos actores, anteriormente señalada, respecto del instrumento de la negociación colectiva y, además, las condiciones particulares de cada empresa y trabajador, que dificultan, coyunturalmente, a cada empresa en particular.

La realidad presentada, enfrenta un estilo de relaciones laborales que históricamente ha sido conflictivo, que se resignifica desde la dimensión del conflicto, y del cual difícilmente se pueda salir, si es que no se realiza un ejercicio de reconocer al otro como un interlocutor válido, donde la idea fuerza fundamental sea el tener un vínculo común de intereses basados en el fortalecimiento continuo de la empresa.

Plausible es fomentar políticas como el diálogo social, o fomentar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, que ataquen las patologías que se presentan, de manera distinta, entre la variopinta realidad de empresas que existen, atendiendo las realidades particulares de éstas, y obedeciendo a una diferenciada significación de las relaciones laborales que éstas poseen. Sin embargo, la problemática fundamental que se debe atacar, para fomentar políticas de este nivel, es desarrollar intervenciones que busquen el desarrollo de una conducta basada en principios y donde se reproduzca y resignifique la idea del diálogo social como motor orientador de las relaciones laborales, junto al cumplimiento efectivo de las normas sobre derechos fundamentales.

3. Comportamiento de los actores

3.1 Comportamiento de los empleadores

3.1.1 Comportamiento real de los empleadores durante el proceso de Negociación colectiva

Como señalamos en un comienzo, nuestra intención fundamental es analizar el instrumento de la negociación colectiva desde la teoría de la acción comunicativa, fundamentalmente por el hecho de que, si bien es un instrumento de carácter jurídico, en su desarrollo existen instancias necesarias de comunicación, que resultan vitales para que se produzcan acuerdos y se logren pactar condiciones de trabajo entre empleadores y trabajadores. Por esta razón, resulta imperativo interiorizarse respecto del sustrato que yace en las conversaciones y cómo los comportamientos de los actores son percibidos y entendidos por su interlocutor válido. Por esta razón, es que se intentó reconstruir el comportamiento que experimentan los actores del proceso, utilizando como fuente directa las aseveraciones expresadas por el interlocutor válido en el proceso de negociación colectiva.

Es interesante evidenciar que, en relación con el comportamiento que experimentan los empleadores, los trabajadores entregan opiniones que permiten construir una suerte de tipología, como las que se propusieron anteriormente, en relación con la posición desde la cual negocian empleadores y trabajadores. Al respecto, según la posición de los trabajadores ante el proceso de negociación colectiva, los trabajadores presentan definiciones significativas que permiten utilizar esta herramienta. De esta manera, en relación con el comportamiento que experimenta el estamento de los empleadores resulta una constante asumir, por parte de los trabajadores, una suerte de engaño en sus acciones, que se relaciona íntimamente con los objetivos que éstos perseguirían en el proceso mismo de negociación.

Malo, muy malo...porque fue negativo, no era nada, fueron unos puntos que fueron ganados por nosotros por la desesperación, fueron unos puntos donde prácticamente estábamos defendiendo la mantención del trabajo de las personas que habían

negociado...imagínense que ganamos un bono de zapatos escolares por el precio de siete mil pesos...por eso era el valor, a nosotros nos miran ese bono y cualquier persona se ríe...

Las aseveraciones entregadas por los trabajadores dejan en claro que, en este ámbito, existe una opinión general de la falta de transparencia con la que actúan, según ellos, los empleadores. Esta idea transversal, de la existencia de un engaño de origen de los empleadores hacia los trabajadores, cruza todas las entrevistas realizadas a trabajadores, no existiendo diferencias entre los grupos de trabajadores que se elaboraron en el primer capítulo. La percepción que tienen los trabajadores, estaría fundamentada en el carácter de lejanía con la cual ellos ven el actuar de los empresarios y, fundamentalmente, por la diferencia que observan respecto de la importancia que ellos le adjudican a la Negociación colectiva, y cómo esta importancia se ve menguada en el estamento de los empleadores, donde esta representa nada más que una obligación, que sólo se obedece por el carácter coactivo que conlleva no ejercer la norma.

Sin embargo, llama la atención que, en aquellos trabajadores que pertenecen a aquellas empresas con empleadores catalogados de *convencionales*, la orientación que transmiten los empleadores es distinta, salvo que, para ellos, el engaño se produce por la pertenencia misma a la dimensión significativa del concepto, o sea, los trabajadores tienen arraigada la idea de que los empleadores pueden ejercer engaño, por la posición misma que ostenta el empleador y, por el hecho de que este tipo de conductas, serían propias de los empleadores. Pese a la significación negativa que posee el concepto empleador para los trabajadores, el empleador *convencional* tiene un comportamiento que denota una absoluta consideración con la negociación colectiva, así como con la categoría de trabajador y el factor trabajo.

Qué opinión me merece el comportamiento de él, bueno es que siempre el trata de convencernos de que nunca él va a mentirles a sus trabajadores, que siempre va a jugar con la verdad y que nunca les va jugar chueco a sus trabajadores, y que lo que él esta demostrando es efectivo, que no hay nada más, que no hay nada más que dar.....en este

último periodo lo hemos visto así, pero como que la gente esta, como que la gente ya tiene esa percepción...

En este aspecto, es posible entender que, para los trabajadores que trabajan dentro de empresas con empleadores catalogados de *preconvencionales*, el comportamiento que experimentan los empleadores, desde el punto de vista de la estructura evolutiva que desarrolla L Kohlberg en cuanto al desarrollo de la moral y el derecho, corresponde con la significación *preconvencional* hacia la normativa relativa a la negociación colectiva. Referido a esto último, el comportamiento experimentado por los empleadores representaría un nivel *preconvencional*, donde la norma, que se relaciona con la negociación colectiva, sólo es objetivada de parte de ellos, por el castigo que implica la no observancia de la norma, en palabras de Habermas, la normativa carecería, para este segmento de empleadores, de validez legítima. En este nivel, se encuentra fuera de discusión, el principio mismo del derecho a negociar colectivamente, por lo tanto, no es más que un trámite, una imposición jurídica formal, que posee ciertas regulaciones que es menester cumplir, ciertamente orientándose por los imperativos de rentabilidad empresarial propios de la empresa, situación que obliga a mantener tasas de ganancia que permitan la subsistencia de la empresa.

Para los trabajadores, que se encuentran laborando en empresas con empleadores con orientaciones *convencionales*, sean estos tradicionales o modernos, el comportamiento mismo de ellos se orienta fundamentalmente por el reconocimiento de la norma de la negociación colectiva y por el respeto básico a los dispositivos jurídicos que protegen el trabajo.

La ley en Chile, la transparencia la da la ley, porque el empleador por si mismo no creo que tenga ánimo en que se le forme un sindicato, y que tenga negociación colectiva...

Tiene un importancia porque de alguna manera es importante primero que aquí en la empresa exista un sindicato, porque aquí en la empresa uno tiene interlocutores validos no cierto que van a ejercer sus derechos y que es más fácil conversar con dos o tres personas y determinar las pautas a seguir durante dos años...

Para este segmento de trabajadores, un elemento básico, es la consolidación de la confianza al interior de las empresas, fenómeno desarrollado en base a acciones espontáneas que han permitido afianzarlas en las empresas y, que muchas veces, parten de iniciativa propia de los empleadores. Así como también, a la política de mantenimiento de trabajadores a través del tiempo, aún estando en periodos de crisis económicas.

....siempre hemos buscado el consenso con los trabajadores y yo creo que ellos lo entienden así, aunque ha habido excepciones a la regla pero nosotros no hemos tenido mala experiencia con los sindicatos, de hecho nosotros tenemos tres sindicatos aquí en la empresa, una empresa de ciento setenta trabajadores, tenemos tres sindicatos y llevamos buenas relaciones con ellos a lo largo de muchos años....

....yo opino que la negociación no debe ser rígida, el proceso de negociación en un dialogo fluido con representantes de los trabajadores, debe ser permanente, entonces la negociación colectiva esta más entendida como una oportunidad de presión dentro de un ambiente confrontacional, yo quiero sacarle algo a la empresa y la empresa quiere sacarle algo a los trabajadores, entonces la negociación colectiva esta más bien establecida dentro de un conflicto, si no me dan lo que quiero me voy a huelga, como que veo que todo el fundamento de la negociación colectiva, como se plantea, es un fundamento confrontacional, si entendemos a la empresa que esta constituida por diversos grupos de interés, los trabajadores, los accionistas, los clientes, la negociación colectiva debiese ser un diálogo abierto, permanente....

Un segundo elemento, que sobresale de las percepciones que los trabajadores tienen respecto del comportamiento de los empleadores, es la falta de transparencia que ellos observan en su actuar. En este punto, no se evidencian señales que indiquen una diferencia entre los grupos de empleadores, forma parte del “*mundo de la vida*” de los trabajadores la idea de que los empleadores, pese a la existencia de ciertos indicios que señalan transparencia, los están engañando. Este elemento, relevante a la hora de establecer un proceso de negociación colectiva, donde, desde una visión purista del instrumento, se

encuentran los dos actores del proceso productivo a discutir las condiciones de trabajo y empleo para un periodo determinado de tiempo, resulta ser altamente cuestionado por parte de los trabajadores, reproduciendo patologías en el proceso comunicativo que obstaculizan la posibilidad potencial de consenso comunicativo.

Es que lloran la carta no más, que es negociador, si el hombre esta hecho para eso, si es una huela de costo y gasto no más, nada más que eso, yo no quiero pagarles más no más y eso es, trata de llorar la carta con eso de no tener la plata...

No, yo creo que el tiene la intención de desviar todo tipo de que se yo de que uno pueda lograr de conseguir el objetivo...nosotros siempre tenemos la idea que estamos trabajando en Chile y que no sabemos cómo se esta negociando en Brasil ni en Ucrania..por lo que tenemos que negociar en base a la realidad del país...

Yo creo que ellos son los que manejan la información, negociamos donde ellos quieren en su oficina, los trabajadores somos siempre los que vamos detrás, manejan todo a su antojo, manejan la fuerza, la información, la pueden entender...

Respecto de la falta de transparencia que acusan los trabajadores, es indudable el efecto que provoca en los trabajadores el negociar desde fuera de la empresa, situación que atenta contra un normal desarrollo de la negociación colectiva. La *desafección* del trabajador, en relación con la empresa, estimula en ellos la posibilidad de cuestionar las conductas del empleador y, más aún, si estas tienen relación con la realidad que ellos observan. A este respecto, es relevante el cuestionamiento que ellos le realizan a la pretensión de validez de la veracidad⁹⁰ de los enunciados de los empleadores, por tanto, lo que esta en cuestión en este ámbito es que, para los trabajadores, el comportamiento de los empresarios se tiñe de una sombra de falta de transparencia entregada por el hecho de ser empleador, dejando de lado la posibilidad real de que éste este diciendo la verdad. Por tanto, en este ámbito el cuestionamiento fundamental se sustenta en la dicotomía facticidad

⁹⁰ Recordemos que Habermas utiliza tres pretensiones de validez que determinan la aceptación de los enunciados comunicativos: Verdad proposicional, veracidad subjetiva, rectitud normativa.

– validez, para los trabajadores la realidad fáctica determina que los empleadores los están engañando, pensamiento que se sostiene en el hecho de que ellos ven una realidad que no se condice con la interpretación entregada por los empleadores.

Yo creo que es más que nosotros podemos llegar a tener en un minuto la película un poco más clara que ellos...por ejemplo la escala de bonos, un aspecto más puntual, nosotros hacemos una estadística del año, todo eso lo que se hizo en un proceso productivo se lo llevamos, que es eso lo que se hizo en la realidad, en cambio la empresa presenta otra cosa, números muchas más superiores que los que yo les presento, obviamente que toda esa información que nosotros requerimos es dada por la empresa, cuando nosotros le llevamos ahí esto es y no esto otro y eso los lleva a la confusión...

El fenómeno del “engañó”, que cruza transversalmente las opiniones de los trabajadores, causa más extrañeza en los trabajadores pertenecientes a empresas con empleadores catalogados de *convencionales*. Sin embargo, en éstos se observa que el “engañó” es un elemento que debería estar presente en la conducta de los empleadores, por el hecho de serlo, aunque ellos asumen que el empleador actúa en base a políticas que buscan transparentar los procesos el interior de las empresas.

Mira, de hecho, para que vamos a vernos la suerte entre gitanos, todos sabemos que las cosas igual se manejan, pero voy a eso a la postura que da confianza, a la postura de transparencia que esta existiendo...

Tenemos por tanto que, en el grupo de trabajadores que laboran con empleadores catalogados como *preconvencionales*, sumado a la *desafección* de los trabajadores respecto de la empresa, la dicotomía facticidad – validez, sufre de fuertes cuestionamientos por parte de los trabajadores.⁹¹Por tanto, el dilema vital que subyace en el cuestionamiento al comportamiento del empleador esta radicado en la ausencia de razones, o de argumentaciones, que no se encuentran presentes, según los trabajadores, por parte de los

⁹¹ Para profundizar en esta temática ver: Habermas, Jurgen. Facticidad y validez. Editorial Taurus. Madrid. 1998.

empleadores. O, desde el punto de vista de los empleadores, en la falta de conocimiento y aprendizaje de los fenómenos que están observando y en su adecuada interpretación. El dilema, sin embargo, es que el argumento recurrente en los empleadores, es la falta de herramientas para que los trabajadores entiendan la “realidad” de la empresa pero, lo fundamental que ellos atacan, son las asesorías a la cual pueden acceder los trabajadores, fenómenos que señalan distorsiona la “realidad”. El conflicto se agudiza, aún más, por el nivel *preconvencional*, de ausencia de reconocimiento de derechos y, por tanto, el trabajador no es reconocido como categoría social, sino como una categoría económica o, como mero factor productivo, situación que resignifica relaciones laborales donde el no – reconocimiento de la negociación colectiva pasa a ser una constante.

...no hay una lectura adecuada.. es lo correcto...ellos pueden ver que hay harto trabajo y que significa que hay harta plata y podemos pedir lo que queramos, pero ellos no ven lo que hay al otro lado...que hay que pagar luz, que hay que pagar agua...me entendís (sic) no se, estamos hablando de ese conocimiento...

Bueno, es por dos aspectos fundamentales, uno por el hecho de la incapacidades de entender la realidad de la empresa y el otroes el aspecto de sesgo que tiene la interpretación de la realidad económica de las empresas, estas son dos barreras que he visto en estos ocho años a cargo de esta empresa, y en este sentido el tema de una persona que tenga una formación técnica que permita asesorarlos en la negociación colectiva, que ellos mismos lo acepten, para que se pueda entender que las realidades de las empresas son bien distintas unas de otras, por esto es que ellos le pueden decir esto es así, y el sesgo que tiene que los van a tratar de cagar, ojala ese sesgo desapareciera, porque tengo que decir esto, esta mal, pero lo tengo que decir, oye a nosotros nadie nos obliga a que les paguemos el almuerzo y se los pagamos igual, entonces de que me están hablando...

En esta última aseveración, se objetivan los dilemas a los cuales estamos aludiendo. Por un lado, los trabajadores cuestionan fuertemente la pretensión de veracidad, como un constante cuestionamiento a las emisiones de parte de los empleadores. Esto último, a raíz de que, lo que esta en cuestión, en la mayoría de los casos para los trabajadores, es la

honradez de los empleadores durante el proceso de negociación colectiva. La superación de este fenómeno estaría dada por la entrega de mayores o, mejores argumentos mejor dicho, de parte de los empleadores o, de una mejor preparación de los trabajadores para afrontar el proceso de negociación colectiva. Pero, al momento de utilizar herramientas que le permitan superar, en alguna medida esta asimetría, por parte de los empleadores, tenemos el argumento de que las asesorías distorsionan la realidad, ideologizando una realidad que es altamente técnica en la empresa o, simplemente para ellos, son el reflejo de observaciones generales de los estados de las empresas, situación que soslaya el carácter particular que las empresas poseen.

A ver a mi entender la realidad que ellos se han creado es producto de una visión política que tienen de la empresa, en ningún caso es una visión técnica que se posee, por eso te digo que las asesorías entregadas a los trabajadores ahondan, me da la impresión, esta visión ideologizada que tienen los trabajadores...

Yo sentí, porque ellos tenían asesores externos de la constramet, incluso ellos los habían traído un par de veces, yo no tengo ningún problema en que los traigan, pero cuando tu escuchas un discurso un poco pasado, cierta doctrina de épocas pasadas, eso es para otra empresa no para nosotros, eso no me calza con esta empresa, como que no esta de acuerdo con nosotros...

En el segundo grupo de trabajadores, aquellos que se subordinan y son dependientes de *empleadores convencionales*, la realidad dista mucho de la observada en el primer grupo. Por un lado, la llamada “*desafección*” e, incluso, “*doble desafección*”, de los trabajadores para con la normativa laboral y de los trabajadores para con la empresa, se encuentra absolutamente superada. Esta disímil realidad, yace sobre un sistema de relaciones laborales basados en la historia común de trabajadores y empleadores, en la comunicación y legitimación de los actores del proceso, así como, fundamentalmente, en la confianza que ambos actores del proceso se profesan unos a otros.

Bueno, que sea un proceso fluido y en realidad que si se yo que tanta plata debe dar el empresario, que se de, que no haya problemas, todo es transparente, hasta el momento vamos prácticamente dos años y ya hemos conseguido cosas sin necesidad de estar negociando, por ejemplo hemos conseguido beneficios como gratificación voluntaria, tenemos un retiro por congelamiento por ejemplo...

Mira yo, para mi, negociar colectivamente no termina después de firmar el contrato, de ahí empieza una nueva negociación colectiva, de hecho, en el trayecto de estos cuatro años que estuvimos, que se van a terminar, que termina el año 2006, no necesariamente cada dos años y cada cuatro años negociamos colectivamente, de acuerdo a lo que dura el convenio, pero tenemos la facultad de ir variando esto...

3.1.2 Comportamiento de los empleadores: aspectos que facilitan el proceso de negociación colectiva

En relación con los aspectos positivos y negativos que ven los trabajadores respecto del comportamiento experimentado por los empleadores, nos encontramos con lo siguiente. Se manifiestan diferencias, en relación con las aseveraciones que emanan de los trabajadores que laboran en empresas de empleadores *convencionales* y aquellos que laboran en empresas donde el empleador tiene una orientación *preconvencional* ante los derechos laborales y el proceso de negociación colectiva.

Al indagar respecto de los aspectos que facilitan el proceso negociador, en la dimensión del comportamiento experimentado por los empleadores, es una generalidad que se manifiesta una cierta postura hacia un acercamiento, como primera intención, de ellos con los trabajadores. Este fenómeno es manifestado, en general, por todos los trabajadores.

No le podría explicar porque el dueño con nosotros se porta de esa manera tiene un comportamiento que se abre con nosotros, pero cuando hay dos o tres gerente empieza a cerrarse porque dicen que la empresa no esta en condiciones, la empiezan a ver a futuro...la ven como una traba..la empiezan a ver como una traba...

Fundamentalmente que tenga la voluntad, yo creo que al último momento si manifiesta voluntad de llegar a acuerdos...la voluntad de querer hacer las cosas...el la tenía, lo que pasa es que nosotros no confiábamos en lo que estaba diciendo...igual surgieron algunas dudas y nosotros pensábamos que podrían haber surgido algunas cosas dudosas, porque siempre pensamos que el empresario miente, porque siempre están llorando, por la pobreza franciscana, por eso hasta el ultimo momento las lagrimas de cocodrilo...

Además de la primera intención que destacan los trabajadores del comportamiento del empleador, se observa que, para éstos, también es destacable el hecho de que los empleadores muestren una disposición a buscar un consenso en el proceso de negociación colectiva. Este punto es manifestación clara de la disposición que manifiestan los *empleadores convencionales*, que asumen como premisa guía de comportamiento el reconocimiento normativo de los derechos laborales.

Los aspectos...no le entiendo mucho.....bueno es que el compadre por ejemplo vamos a volver a lo mismo, no los niega nada, trabajamos en conjunto con el, los recibe siempre (sic)...

No se po', el diálogo, las conversaciones son buenas, porque estamos conversando de persona a persona, han tenido respeto cuando negociamos...

La realidad que se observa entre los trabajadores que están bajo la subordinación de empleadores de carácter *preconvencional*, si bien es cierto que valoran una disposición básica ante la negociación colectiva, basado en un tipo de acción de carácter normativo, es de invocar el imperativo básico de conseguir algún tipo de mejoras, como asumiendo el escaso margen de maniobra que les implica negociar colectivamente con ellos.

Es necesaria cuando el empleador, a ver cuando el empleador valora al trabajador, cuando el empleador tiene utilidades, cuando las reparte equitativamente, yo creo que no sería necesario una organización ni una negociación colectiva, cuando el empleador sea solidario con las personas que tiene trabajando, puta seria una relación re entretenida

porque el trabajador no tendría que negociar colectivamente porque sabría que el empleador les daría...

No, porque el sistema económico imperante en nuestro país, individualista, consumista, nos tiene endeudados a todos los trabajadores en el país...y por ese lado el empresario nos gana, el sabe que la parte del estomago, el sabe que nos gana por el estomago, el sabe que hasta dónde pueden apretar a los trabajadores, y sabe hasta dónde los trabajadores pueden resistir...porque el bolsillo manda, las necesidades, las cosas de la casa, los gastos, las cuentas eso manda...

Las aseveraciones que emanan de estos trabajadores, señalan la poca consideración que manifiestan sus empleadores en relación con el rol que debe asumir un trabajador en la empresa. El no reconocimiento del derecho de negociación colectiva por parte de sus empleadores, plasma en ellos una reproducción de la dinámica de no reconocimiento que resignifica modelos de relaciones laborales basados en la exclusión y no participación, fenómeno que internaliza, en los trabajadores, la dificultad manifiesta de los enormes obstáculos que poseen en reproducir empíricamente sus derechos, más allá del conocimiento que tengan de ellos.

Resulta ilustrativo el hecho de que los aspectos que destacan del comportamiento del empleador, están en el ámbito del deber ser, del respeto mutuo entre trabajadores y empleadores. Esto corrobora la idea de que, en algún segmento de trabajadores, no se negocia desde la dimensión de los derechos laborales, sino que se estaría negociando desde un ámbito *preconvencional*, donde no se reconoce el peso de la norma, sino que sólo desde la óptica de una especie de concesión graciosa que les entrega el empleador.

3.1.3 Comportamiento de los empleadores: aspectos que dificultan el proceso de negociación colectiva.

En relación con los aspectos que dificultan la negociación colectiva, claramente saltan a relucir los cuestionamientos al carácter inverosímil del actuar de los empleadores. Si bien es cierto, los trabajadores valoran la disposición que manifiestan los empleadores, existen argumentos que avalan una desconfianza absoluta, que se manifiesta en el cuestionamiento a las reales intenciones que pueden tener éstos en relación con los resultados de un proceso de negociación colectiva. Así, tenemos que para los trabajadores existen conductas que, más allá de las comprobaciones empíricas que se puedan demostrar, se fundamentan en experiencias de carácter históricas que se han reproducido y resignificado, con el paso de los años, en su “*mundo de la vida*”, desde el cual los trabajadores negocian. Tenemos de esta manera, que los aspectos que dificultan la negociación para los trabajadores, dice relación con el “*engaño*” al cual éstos recurren durante el proceso de negociación.

Cuando te ocultan la información, cuando andan con el bichito raro que te ocultan, por ejemplo, por darte un ejemplo, cuando se fue nuestra encargada de personal, la empresa tenía el compromiso de entregar esta gratificación convencional, pero al estar la encargada de personal con licencia dijo que no podía entregar, entonces que me diga que no porque hay una persona enferma entonces eso sabes que esta mintiendo y engañando que dificulta la relación...

La mentira de ellos, ellos aducen un mes antes o una semana antes se perdieron determinada cantidad de cosas, entonces para evitar dar algo ellos dicen que se perdieron cierta cantidad de candados, dijeron que se iba a investigar que iba a ir la justicia, entonces te queda claro que es una mentira para evitar darle cosas a los trabajadores...

Sin bien es cierto, el factor “*engaño*” de los empleadores cruza a todos los trabajadores, éste adquiere distintas significaciones según la realidad que experimenten los trabajadores. En relación con los trabajadores que dependen jurídicamente de un tipo

preconvencional de empleador, el “*engaño*” se encuentra arraigado en la fuente argumentativa del empleador, por tanto, el origen de la emisión es la que sufre de cuestionamientos, es la fuente que representa el “*engaño*”. Además, también es posible que exista un cuestionamiento a nivel de la información anexa que los empleadores entregan a los trabajadores, cuestionamiento que incluso llega a nivel de dudar respecto de información emanada de instituciones con un fuerte peso simbólico.

Por los chanchullos que aparecen a veces en la información de los balances, aparecen cosas que, inversiones que nosotros no la vemos al interior de la empresa...

No hay problema en la entrega, yo creo que no es útil, pero es para investigar un poco más, y nada más, porque nosotros pedimos la información al SII, pero la información no llegó nunca, siempre nos dilataron la entrega de información, nunca llegó a nuestras manos, incluso después de que negociamos nunca llegó, nunca utilizamos la información...si la hubiéramos tenido se la hubiéramos pasado al economista de la Constramet, para que él la viera...pero lo que pasa es que entregan el balance, pero podrían entregar el estado comercial de la empresa, eso deberían entregar también...

Entre los trabajadores que dependen de un tipo de empleador de carácter *convencional*, se observa un fenómeno que radica en el cuestionamiento, ya no tan marcado de la pretensión de validez de la veracidad, sino que el punto en cuestión radica en el cuestionamiento respecto de las referencias hacia el mundo objetivo que ambos interlocutores desarrollan, los cuestionamientos se relacionan con la pretensión de validez de verdad de los actos de habla, tanto de empleadores como de trabajadores, el punto en cuestión yace en el desarrollo de una adecuada calidad argumentativa. Sin lugar a dudas, es en este tipo de empresa donde se reproduce, de manera más fidedigna, el ideal de simetría posicional y de calidad argumentativa que requiere un proceso que tenga como horizonte la preeminencia del mejor argumento en el proceso comunicativo.

En los trabajadores dependientes de empleadores *preconvencionales* es reiterativo el cuestionamiento al carácter inverosímil de los argumentos de los empresarios durante la negociación colectiva. Este cuestionamiento no radica en la calidad de los argumentos de

los empleadores, sino que radica en el carácter histórico de poseer la imagen y el actuar de los empleadores. De esta manera, por un lado tenemos el cuestionamiento expresado a los empleadores vía las pretensiones de validez, veracidad en este caso, cuestionando las verdaderas intencionalidades del empleador, patología comunicativa que perturba cualquier posibilidad potencial de consenso comunicativo. Además, tenemos un cuestionamiento, de carácter histórico, producto del trasfondo de entendimiento desde el cual negocian los trabajadores o, mejor dicho, desde el “*mundo de la vida*” desde el cual negocian los trabajadores. Por el otro lado, tenemos los trabajadores con dependencia y subordinación de empleadores *convencionales*, cuya lógica de negociación radica en el cuestionamiento hacia la pretensión de validez de la verdad, que se corrobora en que, el proceso comunicativo, se reproduce en el nivel de las argumentaciones respecto de enunciados que se refieren a cosas o situaciones que se encuentran en el mundo objetivo. Si bien es cierto que, para estos trabajadores, la orientación que se observa es a negociar en la dimensión de los argumentos en el mundo objetivo, no es menos cierto que en ellos se presentan juicios, de carácter preteórico, radicados en el “*mundo de la vida*” de estos trabajadores, que conciben al empleador como “*deshonesto*”, por el hecho de ser empleador.

La problemática de cuestionar la veracidad de los enunciados comunicativos de los empleadores aumenta de importancia al conectar este fenómeno con las políticas públicas en el ámbito laboral, que se implementan pro negociación colectiva. Lamentablemente, el alcance que éstas puedan tener, con sus modificaciones normativas, no pueden tener un impacto integral real si no se toman en cuenta estos cuestionamientos, que yacen en la construcción misma del concepto empleador para los trabajadores.

Además, uno de los aspectos que también destacan los trabajadores, como perturbadores de un adecuado proceso de negociación colectiva, es el relativo a la inicial postura de búsqueda de acuerdos. De esta manera, los trabajadores cuestionan esta primaria intención en el momento en que se negocian aspectos que tienen que ver con los conocimientos económicos a los trabajadores.

Nosotros nos damos cuenta que, nosotros sabemos que cuando le estamos pegando en el clavo, los otros no se han dado cuenta, pero el gerente sabe que le dimos en el clavo y

empieza a ponerse nervioso, a pararse, a menear la cabeza y es un comportamiento no usual...y nos quiere desviar..

La posición dura que ellos mantienen hasta el final, la posición dura que tienen en lo que dicen, que esto se puede, que esto no porque si no la empresa va a quebrar....y que esto es así, así, así, y no puede cambiar porque o si no nos vamos a la quiebra...

De esta manera el carácter consensual, que adquiere la primaria postura del empleador, se va alterando al entrar en el proceso mismo de la negociación. Este fenómeno sería un indicador, para los trabajadores, del carácter que la negociación colectiva posee para los empleadores, donde la incidencia que debería tener el trabajador y el factor trabajo, se encuentran ausentes.

Consideración aparte merece el cuestionamiento de los trabajadores hacia lo que ellos denominan “*ocultamiento de información*”. Al respecto, los trabajadores señalan que los empleadores, usufructuando de la posición desde la cual negocian, utilizan ciertas artimañas como el ocultar información que confirmaría sus apreciaciones en torno al estado económico en el cual se encuentran las empresas.

Es que en el fondo es todo maquillado...entonces es difícil tener una respuesta fidedigna real...que pueda decir realmente el hombre, podría ser por ejemplo una en forma confidencial entre empresario y dirigente debiera ser así, porque por eso los trabajadores se nos levantan a veces por desconocimiento...

No hay problema en la entrega, yo creo que no es útil, pero es para investigar un poco más, y nada más, porque nosotros pedimos la información al SII, pero la información no llego nunca, siempre nos dilataron la entrega de información, nunca llego a nuestra manos, incluso después de que negociamos nunca llego, nunca utilizamos la información..si la hubiéramos tenido se la hubiéramos pasado al economista de la Constramet, para que el la viera...pero lo que pasa es que entregan el balance, pero podrían entregar el estado comercial de la empresa, eso deberían entregar también...

Como hemos observado, la realidad que rodea la negociación colectiva dista según la posición que se tenga hacia el instrumento. Por un lado, si se lo considera un derecho y se lo reconoce como tal o; por otro lado, si no es reconocido, situación que desarrolla el fenómeno de la “desafección” y “doble desafección”, por parte de empleadores y trabajadores ante el proceso de negociación colectiva.

3.1.4 Comportamiento de los empleadores: Comportamiento ideal

En el ámbito de cómo debería ser para los trabajadores un comportamiento ideal de los empleadores, también podemos encontrar ciertas diferencias, entre lo que idealizan los trabajadores, según el prototipo de empleador bajo el cual tienen vínculos de subordinación y dependencia. Un aspecto que cruza la “idealización” que anhelan los trabajadores es la honestidad y transparencia. Es lógico suponer que las significaciones que se construyen en relación con la “idealidad” del comportamiento de los empleadores, esta relacionada con las dificultades y vicios que ellos observan en los empleadores. Por tanto, como aspecto común para todos los trabajadores, resalta la reiterativa mención a la honestidad y transparencia de los empresarios durante el proceso negociador.

Bueno, en primer lugar siendo transparente, siendo transparente en el cual cuanto el llega a la conversación dejar de decir que yo soy en dueño y tu el trabajador, se sientan con esa prepotencia, donde a uno le da rabia y empieza a hacer la cosa más dificultosa también, dentro de la transparencia también la facilidad de entenderte, de escucharte y lo otro de la sinceridad y la confianza en nosotros, donde en una oportunidad nosotros no teníamos asesores y ello aparecieron con uno y nosotros no le permitimos que fuera, explicándole que nosotros no lo teníamos...

De honestidad reciproca, en que realmente, mira que he estado en varias mesas negociadoras donde uno entre pidiendo balances y viendo de dónde puedes sacar algo de platita, de donde podis’ (sic) sacar platita para los viejos, de esta lado de este otro, que te lo vea el economista, el gerente, el subgerente, el encargado de las finanzas, que siempre te

dicen no que eso no se puede que, no te tenemos plata que estamos mal, que mira si te doy eso...mira nosotros le estamos pidiendo un proyecto de contrato colectivo por sesenta trabajadores que pertenecen al sindicato y ellos me están sacando la cuenta por doscientos trabajadores que trabajan en la empresa, de los sacan por dos años que puede ser el contrato colectivo, y eso cuesta doscientos millones por año y en dos años puede ser cuatrocientos millones, en lo cual yo estoy pidiendo sólo cinco millones que puede ser ese contrato colectivo para los viejos que pertenecen al sindicato...

Entre los trabajadores, sin embargo, existen diferencias respecto del nivel de cuestionamiento que realizan a los empleadores en relación con la transparencia y honestidad de la cual carecen. Ciertamente, el carácter que adquiere el comportamiento de los empleadores, para los trabajadores que se subordinan al tipo de empleador *preconvencional*, esta fuertemente cuestionado en su verosimilitud, situación que fomenta que los trabajadores destaquen, como uno de los elementos perturbadores del proceso de negociación colectiva, la veracidad de los argumentos que ellos esgrimen. Esto último, tiene su correlato en que, es desde la empresa, donde negocian los empresarios, situación que resulta lejana para los trabajadores, que no establecen ningún vínculo de identificación con las unidades productivas, ya que el derecho de propiedad histórico le pertenece al estamento de los empleadores.

Situación distinta es la que se percibe desde los trabajadores que poseen relación laboral con un empleador catalogado como *convencional*. Para este segmento de trabajadores, el cuestionamiento respecto de la veracidad de los empleadores estriba más en una visión que se encuentra fuertemente arraigada en su “*mundo de la vida*”, fenómeno que determina en ellos, que la construcción significativa que ellos observan, esta arraigada en el origen mismo del concepto empleador. Por tanto, ellos no realizan un cuestionamiento desde la dimensión de la experiencia en el mundo objetivo, sino que la realizan desde la dimensión de lo preteórico, desde la dimensión de lo que para ellos representan ser las certezas.

En este momento si, porque te digo que en la experiencia personal que estamos viviendo estamos cien por ciento satisfechos, te digo, hemos conseguido gratificaciones voluntarias,

no había gratificación, se esta dando gratificación, es más la empresa, todos sabemos que del diez por ciento del capital propio, la empresa asegura todo lo que es para ella, la empresa empezó con un 6 por ciento y estamos en un ocho por ciento, en el cual ni siquiera esta retirando ese diez por ciento, siempre esta dejando algo más para poder adquirir algo nosotros y lo estamos repartiendo en gratificaciones convencionales tres veces al año...

Por último, para los trabajadores con empleadores *preconvencionales*, se sobredimensiona el papel que adquiere la disposición a escuchar, por parte de los empleadores, pero ya no en las instancias de acercamiento preliminar, sino que en el momento de llegar a acuerdos, situación que redonda la posición desde la cual negocian los trabajadores.

Yo pienso que escuchar y demostrar un buen interés y proyectarse más adelante decir mire este otro año vamos a mejorar las condiciones van a mejorar, pero esa es la parte oculta que hay, por eso que uno no puede ir más allá...

Bueno, en primer lugar siendo transparente, siendo transparente en el cual cuando él llega a la conversación dejar de decir que yo soy en dueño y tu el trabajador, se sientan con esa prepotencia, donde a uno le da rabia y empieza a hacer la cosa más dificultosa también, dentro de la transparencia también la facilidad d entenderte de escucharte y lo otro de la sinceridad y la confianza en nosotros, donde en una oportunidad nosotros no teníamos asesores y ello aparecieron con uno y nosotros no le permitimos que fuera explicándole que nosotros no lo teníamos...

Fenómeno distinto se observa en los trabajadores con empleadores *convencionales*, ya que la posición desde la cual negocian es desde el reconocimiento de derechos laborales. Por lo tanto, para ellos, el cuestionamiento hacia el comportamiento de los empleadores no se enfoca hacia la disposición o respeto, sino que se encuentra focalizado en la disputa argumentativa durante el proceso.

Para nada, porque partió la postura de la confianza, de la honestidad, se empezaron las conversaciones con una cuota importante de confianza, además fue la comisión la que pidió adelantar la negociación para que la empresa pudiera invertir en un nuevo terreno y en las posibilidades reales de proyección de la empresa.

Porque que diferencia hay, nuestro nivel de sueldos es superior a la media, nuestros asociados son gente en un buen porcentaje, son adultos jóvenes, que tiene un promedio de cuarenta años, donde un buen porcentaje de personas llegaron de otros lados ganando poco, y de repente se vieron en la realidad de ganar mucho, o sea, a grosso modo es así, al parecer eso influye en las personas, donde al parecer están acostumbrados a poco y de repente comienzan a gastar mucho por esto de que suben su nivel de vida, por eso piensan, y este es un punto de vista personal, piensan que a través del sindicato ellos deben ganar más, para solventar las deudas de su nuevo nivel de vida...

3.2 Comportamiento de los trabajadores

3.2.1 Comportamiento real de los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva.

Respecto del comportamiento experimentado por los trabajadores, vistos desde la óptica de los empleadores, encontramos algunos aspectos los cuales son destacados por los empleadores como relevantes a la hora de referirse a éstos. Cabe destacar que, las aseveraciones que emanan en relación con el comportamiento de los trabajadores, no tienen diferencias claras según el carácter del empleador, sean éstos *preconvencionales* o *convencionales*, ni respecto de los trabajadores mismos.

Entre los aspectos que, por sobre manera destacan los empleadores, esta el carácter irreal que tienen sus pretensiones durante el proceso de negociación colectiva, situación que, para ellos, esta relacionada con la falta de herramientas técnicas y de conocimiento de la que carecen, en general, los trabajadores.

Mal informados, por las demandas sobredimensionadas que tenían los trabajadores, aquí hay que reconocer un aspecto, nosotros somos los administradores de la empresa y

tenemos que rendir cuentas a un directorio y a los dueños, entonces nos damos cuenta que a los trabajadores como que les molesta que los dueños de la empresa tengan utilidades, no es cierto, entonces, lógicamente si parto de la base que el que esta poniendo el capital, no me esta regalando nada, porque yo estoy trabajando, pero si esta poniendo capital, obviamente esta poniendo un riesgo de capital importante, que espera que le rinda ciertas utilidades, entonces eso siento que los trabajadores no lo logran entender...

Bueno, es que es por una carencia que tienen ellos para entender la información y, además, porque existe un resentimiento de parte de ellos, o sea, generalmente si me preguntan te voy a decir que hay un resentimiento, y no van a creer y eso pasa por el tema de los dirigentes que sepan plantearse y para que la asamblea apele a algunos entendimientos que nosotros estamos requiriendo..pero pasa por una cuestión de resentimiento por lo que sucedió un tiempo atrás...yo creo que eso es lo fundamental en este caso...

El carácter sobredimensionado de sus expectativas económicas durante las negociaciones, es producto de una carencia que los empleadores observan en las herramientas que tienen para entender la realidad. De esta manera, en este ámbito encontramos una diferencia importante con respecto a los trabajadores, quienes cuestionan por sobre todas las cosas, la pretensión de validez de la veracidad, situación que amerita una intencionalidad previa a los procesos de emisiones comunicativas. A diferencia de los trabajadores, para los empleadores el cuestionamiento fundamental no deriva en una intencionalidad en el actuar de los trabajadores, sino que éste es producto de la carencia de herramientas que le permiten interpretar adecuadamente la realidad de una empresa. En este aspecto, lo que esta en cuestión, fundamentalmente por parte de los empleadores, es la pretensión de validez de verdad, en el fondo, es que los enunciados comunicativos que emiten los trabajadores respecto de fenómenos en el mundo objetivo no tienen la adecuada lectura por parte de ellos⁹². En el fondo, lo que esta en cuestión, por parte de los empleadores, es que los actos de habla de los trabajadores no presentan correspondencia

⁹² Recordemos que Habermas establece en su construcción categorial tres mundos: objetivo, social y subjetivo.

con lo que está ocurriendo en el mundo objetivo, situación que indica que la dimensión fáctica que resignifican los trabajadores, no se encuentra sustentada por razones o argumentaciones reales para los empleadores.

La carencia que perciben los empleadores, está en directa relación con la construcción del petitorio, exagerado según ellos, que diseñan los trabajadores como solicitud durante la negociación colectiva. Ahora, el dilema en cuestión, es que el petitorio es producto de toda la información a la que el trabajador puede acceder, debido fundamentalmente a las imposibilidades que existen en el acceso a la información, pese a la normativa que le faculta para obtenerla.⁹³ Ahora, el fenómeno a destacar es que los empleadores no les adjudican una intencionalidad a los trabajadores.

Yo creo que es porque perciben que siempre los empresarios van a dar menos de lo que pueden, por definición no se nos cree, bueno pero cómo se facilita esto con alguien que sepa...la única manera...

Bueno, es que es por una carencia que tienen ellos para entender la información y, además, porque existe un resentimiento de parte de ellos, o sea, generalmente si me preguntan te voy a decir que hay un resentimiento, y no van a creer y eso pasa por el tema de los dirigentes que sepan plantearse y para que la asamblea apele a algunos entendimientos que nosotros estamos requiriendo..pero pasa por una cuestión de resentimiento por lo que sucedió un tiempo atrás...yo creo que eso es lo fundamental en este caso...

Un aspecto a destacar en el comportamiento de los trabajadores, es el carácter “ideológico” que adquieren las asesorías para los empleadores. Tenemos que, sumado a la falta de entendimiento básico que se manifiesta en los trabajadores, está el aporte que, al fenómeno, le agregan las asesorías de las organizaciones sindicales de carácter superior, situación que, según ellos, termina por desvirtuar cualquier señal de acercamiento entre los actores.

⁹³ Ley N°19759.

No, no, hay ciertas actitudes que uno empieza a notar desde antes, por eso digo los dirigentes, a veces, se dejan influenciar por fuerzas externas, pero en la negociación colectiva hace crisis, en la negociación colectiva se adopta una posición intransigente..

Es que igual están sesgadas porque tienen la idea de que estamos en contra, igual que asesoren al sindicato para que no los vayan a engañar los empresarios y a los empresarios lo asesoran para que no se les suban por el chorro los trabajadores...

Por lo tanto, la interpretación errónea que poseen los trabajadores, sumado a las asesorías que distorsionan, aún más, la construcción de realidad que desarrollan los trabajadores, hace que los empleadores cuestionen la pretensión de validez de verdad en los enunciados, fundamentados en una falta de apreciación objetiva de lo que está ocurriendo en el mundo objetivo, de lo que está frente a sus ojos en el mundo objetivo, al cual ellos se refieren.

La búsqueda de mejores argumentos, basados en una mayor preparación educativa de los trabajadores, es el argumento central al cual hacen referencia los empleadores, como vital a la hora de entablar un proceso de negociación colectiva. De esta manera, para los empleadores, la distancia que se observa entre facticidad - validez respecto de los enunciados de los trabajadores, sólo podría ser superada mediante un mejoramiento de las capacidades cognitivas de los trabajadores, sólo de esta manera los trabajadores podrían mejorar los argumentos y cuestionar la pretensión de verdad que imponen los empleadores.

3.2.2 Comportamiento de los trabajadores: aspectos que facilitan el proceso de negociación colectiva.

En este punto los empleadores señalan que los aspectos que se encuentran en los trabajadores, y que facilitan la negociación son los relativos a la disposición que tienen éstos durante el proceso.

Yo creo que si, yo creo que tenía voluntad de llegar a acuerdo, pero le faltaba la base para llegar a tenerlo, pero a ver, la verdad es que ellos no consiguieron un mal acuerdo, lo que

pasa es que ellos piensan que el acuerdo que firmaron fue malo, y ellos lo basan en la falta de conocimiento que ellos tenían de las materias que se estaban tratando..

Yo diría que el diálogo y la flexibilidad...

Por otro lado, se subraya la capacidad de agruparse que tienen los trabajadores que, pese a que la acción colectiva de los trabajadores puede resultar atentatoria a sus intereses, les facilita enormemente la gestión del proceso mismo de negociación.

Bueno, yo creo que en primer lugar, cuando hay un grupo numeroso, tiene que haber alguien para escucharlos y que ese grupo después vaya a negociar con nosotros eso es positivo...

Claro, porque en el fondo claro tu llegai en el fondo...si es cierto que ellos actúan en bloque, ellos son buen equipo, bueno eso ayuda para que todos opinen regularmente y no haya divisiones..las divisiones afectan el proceso negociador

Esta claro que las consideraciones positivas, que los empleadores encuentran en el actuar de los trabajadores, dicen relación con la disposición y forma de enfrentar el proceso, sin embargo, los aspectos sustantivos son aquellos en los cuales los empleadores tienen mayores reparos.

3.2.3 Comportamiento de los trabajadores: aspectos que dificultan el proceso de negociación colectiva.

Ciertamente, donde más se explayan los empleadores es en el ámbito de los aspectos que dificultan el adecuado desarrollo de la negociación colectiva. Tenemos que, el cuestionamiento que cruza todos los demás, es la capacidad de entender distintas materias que están insertas en el ámbito de la empresa y, que son sustantivas a la hora de presentar argumentos para el establecimiento de condiciones de trabajo en la empresa.

Lo que dificulta yo diría es la preparación, el nivel de mucha gente es muchas veces con suerte cuarto medio, de ahí hay un problema de ubicación, de entendimiento...

A ver, yo creo que siempre facilita tener cierto grado de conocimiento, porque el desconocimiento afecta en ambos sentidos, porque el desconocimiento puede ser desfavorable para la empresa, porque este mismo desconocimiento ante algunas instituciones puede llevar a problemas en las labores que desarrolla la empresa..

De esta manera tenemos que, la falta de herramientas para elaborar un adecuado diagnóstico de la realidad, que se observa en los trabajadores, es el cuestionamiento más grave que manifiestan los empleadores. Sumado a lo anterior, resalta el hecho de que, junto a la capacidad de entendimiento, son relevantes las peticiones que realizan los trabajadores, las cuales siempre, señalan, deben ser “razonables”. Ahora lo “razonable”, para los empleadores, es que todo tipo de solicitudes tenga como horizonte fundamental la realidad de la empresa, situación que conlleva el asumir que todas las necesidades justas y realistas quedan supeditadas a lo que las reales posibilidades de la empresa permitan. Esta situación fundamenta el mejor posicionamiento de los empleadores en la negociación, desde la pertenencia, el derecho de propiedad y el no reconocimiento a los derechos de los trabajadores.

Bueno, que no vinieran a negociar....no yo pienso que es complicado plantearse objetivamente que es lo ideal, pero un tipo ideal es el conocimiento que tiene la comisión en base a la realidad de la empresa, basados en entregar beneficios por sobre la ley, las solicitudes si vienen ajustadas a la realidad de la empresa obliga a la empresa a, por lo menos, evaluar cuáles son las condiciones que podrían hacer posible la obtención de éstos...

Que sean bien ponderadas, en el sentido que tengan conocimiento porque el conocimiento los va a llevar a esto, en el fondo que tengan el conocimiento, a que sean bien ponderados en las peticiones, si tienen un conocimiento acabado de la empresas saben hasta dónde pueden llegar...

Es vital la entidad productiva para los empleadores, ya que la supeditación a sus potencialidades reales determina el nivel de objetivación de los derechos laborales, así una empresa con perspectivas de mercado entregaría algo de bienestar a sus trabajadores y permitiría ejercitar los derechos de los trabajadores, mediante un reconocimiento económico de su aporte al desarrollo de la empresa. Es patente que la acción de comunicativa de entendimiento, bajo la cual se encuentran trabajadores y empleadores, paulatinamente se *deslinguistiza*, en aras del imperativo de entendimiento sistémico que es el mercado, imperativo que termina regulando, para los empleadores, el ejercicio pleno de los derechos laborales.

3.2.4 Comportamiento de los trabajadores: comportamiento ideal de los trabajadores.

En relación con el comportamiento ideal que deberían presentar los trabajadores, durante el proceso de negociación colectiva, claramente el énfasis está puesto en tener una postura que reproduzca una relación paternal de obediencia, subordinación y aceptación de la exposición argumentativa que entregan los empleadores, respecto de las materias que se están negociando durante el proceso de negociación colectiva. En este punto, lo fundamental que se observa en el estamento empleador, es que los trabajadores tengan la “*capacidad*” suficiente de lograr entender la realidad de la empresa y los “*argumentos*” que entregan ellos. Lo que se persigue, es la imposición argumentativa de los empleadores basados en la posición de ventaja relativa que poseen respecto de los trabajadores en la estructura organizativa de la empresa y, en el proceso mismo de negociación colectiva.

Yo creo que escuchar sin duda los planteamientos y de saber por qué se hicieron los planteamientos y entenderlos..

Bueno, que no vinieran a negociar.....no yo pienso que es complicado platearse objetivamente que es lo ideal, pero un tipo ideal es el conocimiento que tiene la comisión en base a la realidad de la empresa, basados en entregar beneficios por sobre la ley, las solicitudes si vienen ajustadas a la realidad de la empresa obliga a la empresa a, por lo

menos, evaluar cuáles son las condiciones que podrían hacer posible la obtención de éstos...

Que sean bien ponderadas, en el sentido que tengan conocimiento porque el conocimiento los va a llevar a esto, en el fondo que tengan el conocimiento, a que sean bien ponderados en las peticiones, si tienen un conocimiento acabado de la empresas saben hasta donde pueden llegar...

Fundamentalmente, los empleadores valoran por sobre todas las cosas, el sentido de subordinación que los trabajadores deben tener con respecto de la empresa. Es la organización productiva la que goza de la mayor preeminencia para los empleadores.

Un segundo aspecto que resaltan como vital en el comportamiento de los trabajadores, son las capacidades educativas que éstos tengan para poder llevar adelante un adecuado proceso negociador. De esta manera, el empleador asume una posición ventajosa respecto del trabajador, fenómeno que le permite resignificar sistemáticamente la mayor validez argumentativa que posee.

Yo creo que de escuchar, de aplicar criterios razonables...

Razonable, es entender lo que es un negocio, que estamos todos en el mismo tema, que en una empresa estamos todos en el mismo bote, que hay un matrimonio entre la empresa y el trabajador, y comprender que tiene que hacerse participe de ciertos aspectos, que el trabajador aparte de trabajar en la empresa tiene que hacerse participe de esto y que la empresa no es una obra de beneficencia, que no es beneficencia, y que es un medio para ganarse la vida, yo creo que sin entendiera eso bien, las cosas resultarían mucho más fáciles...

4. Orientación de acción de los actores

En lo que respecta a las orientaciones de acción de los actores del proceso de negociación colectiva, debemos reiterar, primeramente, los tipos de acción que señala Jürgen Habermas y las correspondientes orientaciones que estos tipos de acción señalan.

Acción teleológica: este tipo de acción conjuga la referencia sólo a un mundo, el mundo objetivo, ya que el autor hace alusión a algo que ocurre en el mundo de todas las entidades sobre las cuales son posibles enunciados verdaderos, por tanto la comunicación entre dos actores sólo es posible en la alusión al mundo objetivo.

Acción estratégica: la acción teleológica se transforma en estratégica cuando los planes del actor involucran, necesariamente, la determinación de la conducta de otro actor, por tanto le resulta necesario la alteración de las condiciones y conductas de otro actor, aunque también sólo hace referencia a un solo mundo.

Acción regulada por normas: al establecer una relación de carácter interpersonal, el énfasis se encuentra presente en la referencia a dos mundos. El mundo objetivo y el mundo social. La preeminencia de las normas en el entendimiento comunicativo da por sentada la necesidad de la referencia al mundo social, ya que el actor en cuanto asume un rol requiere de la legitimación regulatoria del otro agente en la comunicación, y la referencia al mundo objetivo está determinada por la alusión a alguna referencia a alguna entidad sobre la cual se emiten enunciados.

Acción dramática: es el único tipo ideal de acción que presupone al mundo subjetivo como telón de referencia fundamental. En este tipo de acción el agente busca causar una determinada impresión en relación con el recurso a un lado de sí mismo, el cual sólo es posible retrotraer gracias a la referencia que éste puede hacer de su mundo subjetivo, al cual él tiene un acceso privilegiado. Sin embargo, éste también debe hacer referencia a un estado de cosas existentes, ya que sobre éstas versa la referencia del mundo subjetivo.

Estos cuatro tipos de acción, cuya orientación fundamental es hacia el éxito, se distinguen absolutamente de la **acción comunicativa**, tipo de acción cuyo *leitmotiv* fundamental es la búsqueda acuerdos, donde por sobre todas las cosas prima el mejor argumento. Ante tal proceso comunicativo, donde el lenguaje es el medio de entendimiento, es donde los actos de habla de los emisores pueden llegar a ser compartidos intersubjetivamente, mediante el reconocimiento de pretensiones de validez, a las cuales hemos hecho referencia anteriormente. En este tipo de acción los actores hacen referencia a los tres mundos a los cuales nos hemos referido: mundo objetivo, mundo subjetivo y mundo social.

4.1 Orientación de acción actor empleador

Hechas las precisiones respecto de los tipos de acción que presenta Habermas en su estructura categorial, debemos abordar las orientaciones que se manifiestan en el actor empleador durante el proceso de negociación colectiva.

En lo referente a las orientaciones de acción, los empleadores adquieren una dinámica bastante particular. La realidad observada, permite establecer que existen comportamientos diferenciados entre los empleadores, determinados por la postura hacia el reconocimiento o no reconocimiento de derechos laborales, o sea, sean éstos *preconvencionales* o *convencionales*.

Desde la postura de los empleadores *preconvencionales*, la orientación que adquieren y manifiestan es absolutamente hacia la imposición argumentativa, durante el proceso de negociación colectiva pero, aun más, esta claramente determinada por la imposición, sea esta mediante herramientas argumentativas o, coacciones de carácter jurídico o incluso físico, determinando que lo importante es la validación del argumento del empleador, sin importar si esta se esgrime bajo criterios de validez argumentativa, bajo criterios de validez legítima o, bajo criterios de validez coactiva.

Fue un periodo de conflicto que se manifestaba en la negación de los patrones de negociar con nosotros, de no acercarse cuando estábamos en huelga...entonces nos dejaron de

saludar cuando nos fuimos a la huelga, nos quedábamos hasta como las siete y media y nadie nos llamaba, pasaban los patrones por el lado y ni nos miraban ni menos nos saludaban...eso que antes de irnos a la huelga nos saludaban siempre...

...pero lo que pasa es que la gente se empezó a poner nerviosa, porque estábamos muchos días parados, según ellos, y lo único que querían, principalmente la gente mayor, era volver a trabajar...fue por la asamblea que decidió que volviéramos a trabajar, que volvimos a trabajar, y al final firmamos lo que ellos nos propusieron...

Yo, personalmente lo veo como un periodo de tensión, como que se nombra que se va a negociar y vemos que es lo que se va a negociar y qué cosas podemos discutir...y la empresa empieza con su gente, con sus mandos medios, que los manda a pelear, como los poderes fácticos, a tratar de romper algo que es facultad de nosotros, los empresarios ven el sindicato como algo peligroso, lo ven como que estamos haciendo algo que no debimos hacer nunca, como que estamos haciendo algo indebido...con gente que tiene por debajo, para tratar de quitar el empuje que tiene la gente de participar, y lo consiguen porque tiene gran parte de la ley de parte de ellos...

Los trabajadores que tienen una relación laboral con este tipo de empleadores *preconvencionales*, manifiesta claramente ser objeto de un inadecuado comportamiento de parte del empleador, que se traduce, incluso, en acciones de amedrentamiento hacia ellos, por el sólo hecho de estar ejerciendo un derecho laboral. Llama atención que, este tipo de empleador *preconvencional* se manifestó, como lo señalamos, en gerentes de empresas con edades que fluctúan entre los treinta y cuarenta años, al parecer los portavoces de un nuevo modelo de relaciones laborales no serán aquellos empleadores jóvenes que se entrevistaron o, por el contrario, estos empleadores jóvenes si son los depositarios de un nuevo modelo de relaciones laborales que resignifica los valores ontológicos del modelo neoliberal, por lo tanto, estos jóvenes podrían ser los fidedignos frutos de un sistema que privilegia, por sobre todas las cosas, la inmovilidad colectiva y el fomento a las iniciativas atomizadas de acción. Obviamente, tal modelo de acción, a la luz del análisis discursivo que expone esta nueva camada de empleadores, posee una validez legitimada. Pese a lo anterior, el camino en pos

de un modelo de relaciones laborales inclusivo, debería estar encaminado a través de la internalización de principios que deben ser legitimados y ejercidos universalmente, de forma que se superen las orientaciones particularistas de acción, que se observan en aquellos empleadores que significan y objetivan principios colonizados por racionalidades de carácter técnico-instrumental de carácter sistémico, que superponen el imperativo funcional del mercado, soslayando la acción vía principios universales de acción, así como, al ejercicio lingüístico de la búsqueda racional del mejor argumento comunicativo, base fundamental del consenso comunicativo.

La orientación que presenta este tipo de empleador está claramente determinada por la imposición, situación que en el plano accional se manifiesta en tipos de acción estratégica, dada la fuerte determinación a alterar y condicionar la conducta previa de los trabajadores, en el transcurso y posterior al proceso de negociación colectiva. Este tipo de acción, que presentan como preeminente los *empleadores preconventionales*, se ve plasmada por ciertos rasgos de acción normativa, donde ellos, por imperativos jurídicos, forman parte del proceso de negociación colectiva.

La realidad que experimentan los trabajadores antes mencionado, sin embargo, dista mucho de ser una gran generalidad, al menos en lo observado en las empresas seleccionadas. Para los trabajadores que experimentan una relación laboral con *empleadores convencionales*, la realidad es absolutamente distinta. Tenemos que la orientación de acción fundamental, de este tipo de actor empleador, es la búsqueda de un consenso argumentativo, basado en la persecución del mejor argumento. Esta orientación que adopta el actor empleador, se ve avalada en la seguridad que manifiestan en la entrega del mejor argumento comunicativo.

Siempre hemos buscado el consenso con los trabajadores y yo creo que ellos lo entienden así, aunque ha habido excepciones a la regla, pero nosotros no hemos tenido mala experiencia con los sindicatos, de hecho nosotros tenemos tres sindicatos aquí en la empresa, una empresa de ciento setenta trabajadores, tenemos tres sindicatos y llevamos buenas relaciones con ellos a lo largo de muchos años..

El trabajador tiene el derecho de negociar su sueldo, no aceptarlo, sino negociarlo...el empresario puede llegar a acuerdo con ellos, yo creo que tiene que haber algo, que le permite legalmente llegar a un acuerdo, que le permite llegar a un término de las negociaciones, aquí nunca tuvimos una huelga, el sindicato lleva más de veinte años en la empresa y nunca ha habido una huelga....

Sin embargo, esta intención de búsqueda del mejor argumento ante los trabajadores, esta fundamentada en la posición asimétrica sobre la cual negocian trabajador y empleador. Si bien es cierto que, en el plano de las declaraciones, se insiste en los acuerdos con los trabajadores, la capacidad argumentativa que poseen los empleadores, refuerza esta posición, fenómeno que recoge el imperativo que tienen los trabajadores de mejorar sus capacidades, vía capacitaciones, ya que poseen condiciones objetivas inmejorables para el desarrollo de un adecuado proceso negociador.

La aceptación normativa de la instancia, los hace llegar a esta, con una disposición a la búsqueda de acuerdos basados en sus argumentos. En este aspecto, es clave el peso que adquiere el negociar desde la empresa, como lo hacen los empleadores, ya que los argumentos esgrimidos durante el proceso, están en directa relación con las perspectivas de la organización productiva.

...las expectativas son siempre tratar de ser lo más justos que podamos en el sentido de otorgar lo que podamos otorgar y aquello que no podamos otorgar no hacerlo, porque Ud. debe saber que las expectativas de los trabajadores son tan grandes que a veces resulta difícil poder satisfacer las demandas que tienen, entonces ahí vienen estos encuentros y desencuentros si pudiéramos decirlo así...

A ver yo creo que ideal sería en base a que los puntos planteados por los trabajadores sean los mismos que plantea la empresa...por esos puntos uno puede ir progresando....

Tenemos que el actor empleador se posiciona en la búsqueda del mejor argumento, sabiendo que éste viene de su fuente, dado el alto nivel técnico que las materias económicas

conlleven, situación que manifiesta una realidad adversa para las capacidades de entendimiento del trabajador. Por tanto, si bien es cierto que su posición esta orientada al entendimiento, este entendimiento esta basado en la posición de preeminencia cognoscitiva que posee respecto del trabajador, además de ventaja asimétrica que desarrolla durante la negociación colectiva.

Desde el punto de vista de los trabajadores, el fenómeno que se presenta es que, para ellos, la posición asimétrica respecto del empleador se ve agravada por las implicancias que tienen los cuestionamientos recurrentes hacia la veracidad de los argumentos del empleador, situación que redundan en la fijación de las intenciones subjetivas de este último, en vez de crear condiciones que propendan hacia la preeminencia argumentativa durante el proceso de negociación colectiva.

En nuestro sindicato nosotros sabemos tenemos gente que maneja mucho la parte despacho de la mercadería y diariamente sabemos la cantidad de mercadería que se vende, tenemos un plano regulador de las cantidades que se venden y de lo que entra a la empresa, y a la vez tenemos la facultad de pedirle información sobre la empresa ni siquiera de exigirle, pedirle si nos puede dar la información para saber sobre la empresa y el nos entrega la información sin ningún tipo de problemas, de hecho esta la confianza de tanto la empresa como de los trabajadores que esto crezca que no queremos que estemos como hundiéndonos, y a raíz de esta cambio que hubo mediante el comité de desarrollo, mediante de un adelante del convenio colectivo estamos creciendo y todo ha sido importantísimo...

No, en el caso mío no, yo creo que siempre me he visto perjudicado como trabajador, no, no he visto nada que vaya a favor mío, lo que pasa es que ya no existen empresarios, lo que existe en las empresa son economistas, entonces tienen todo claro en las matemáticas, entonces ellos son grandes economistas que después pasaron a ser empresarios, entonces cómo vamos a discutir con ellos, si ellos tienen una preparación que nos ganan, si con suerte nosotros tenemos (sic) cuarto medio y apurados, se los saben al revés y al derecho....

Es relevante que, la orientación del empleador hacia el entendimiento, tiene como sustento la mejor preparación con la cual llega a la negociación colectiva. Por una parte, posee un mejor nivel argumentativo de las materias concernientes a la empresa, situación que ante el trabajador lo hace exponer una pléyade de argumentos posibles. Por otro lado, los trabajadores fomentan, aún más esta realidad, al resignificar concepciones arraigadas en su *mundo de la vida*, donde el cuestionamiento a la veracidad de los dichos del empleador cobran mayor relevancia. Por otro lado, el empleador usufructúa de las asimetrías existentes en cuanto a sus condiciones objetivas, demás esta decir que el mejor argumento es el imperativo sistémico del mercado, a la hora del agotamiento de los caminos del entendimiento lingüístico o, del mejor argumento. Por tanto, en este último nivel, adquieren relevancia los imperativos funcionales del mercado, por un lado, y los dispositivos jurídicos, por otro, que determinan la suerte final del proceso.⁹⁴

Respecto de los tipos de acción que orientan la conducta del empleador, debemos establecer las diferencias que se perciben, según el carácter que los empleadores poseen.

Tenemos que sobresale claramente, en los empleadores catalogados como *convencionales*, un tipo de acción orientada al entendimiento, o sea, acción comunicativa, eso si, tomando en consideración las asimetrías existentes entre trabajadores y empleadores. La acción del empleador esta determinada por la mejor preparación que posee en las determinadas materias. Sin embargo, esta posición de preeminencia argumentativa inicial, se tiende a horizontalizar durante el proceso comunicativo, debido a factores personales arraigados en este tipo de empleadores, que condicionan una visión distinta de los trabajadores, que deriva en una legitimación de ellos como interlocutores validos. Además, las asimetrías se ven amortizadas también por el modelo de relaciones laborales que prima en estas empresas, caracterizados por la transparencia informativa, el reconocimiento de derechos laborales y, por sobre todo, la legitimación del trabajador como un componente vital de la empresa, más allá de declaraciones discursivas, sino que en las dimensión del mundo objetivo. Por tanto, tenemos que, en este tipo de empleador, prima como idea fuerza, la preeminencia del mejor argumento y la búsqueda de consenso argumentativo. Eso si, dejando en claro que el tipo de orientación hacia el consenso, se encuentra plasmado en

⁹⁴ Debemos precisar que los dispositivos jurídicos para que posean un reconocimiento intersubjetivo deben llevar implícito una coerción fáctica o validez legítima.

el reconocimiento normativo de la negociación colectiva y de rasgos de orientación teleológica, ya que se valora también el desarrollo de la empresa. Por tanto, si bien es cierto que la preeminencia es de un tipo de acción comunicativa, ésta no está en estado puro, se encuentra plasmada de ciertos ribetes de acción teleológica y, como escenario accional, un tipo de acción normativa, que es señal de legitimidad jurídica del instrumento. Debemos precisar que, para Habermas, la construcción categorial de tipos de acción no significa que éstas se encuentren en estado puro en el mundo objetivo, social o subjetivo, ya que éstas se diseñan como herramientas teóricas que permiten un acercamiento más adecuado a la realidad, sino que siempre los tipos de acción se encuentran plasmados por diversas orientaciones, aunque existe la preeminencia de una orientación de acción respecto de otra.

Es normal, produce una serie de contactos más habituales, aumenta la comunicación, tenemos reuniones normales, y a veces se hacen escuchar ciertas solicitudes informalmente, como le decía en rumores de pasillo los trabajadores esperan que haya ciertas mejorías salariales, esperan que haya beneficios, no toda la gente pertenece a los sindicatos, pero siempre hay una pertenencia a uno, siempre hay rumores, circulan y llegan oídos de uno...

(Entrevistas empleadores)

Bueno, creo que ha sido buena, porque en realidad nosotros siempre hemos tenido buenas relaciones interpersonales, tienen buena disposición con la gente, yo quede contento...yo creo que fue adecuado, tampoco me dejó algo anormal, es siempre lo mismo, podemos agarrarnos de las mechas en la negociación, pero después estamos igual que siempre....

(Entrevistas empleadores)

En este punto, por tanto, tenemos la presencia de tipos de acción racional que, en los empleadores, no se encuentran en estado puro. Tal cual lo señala Habermas, los empleadores presentan un híbrido en el plano de sus orientaciones de acción. Por una parte, los empleadores de carácter *preconvencional* manifiestan un tipo de acción preponderante que es la acción estratégica, sostenida en rasgos de acción normativa, producto de la aceptación a formar parte del proceso de negociación colectiva. Para el caso de los

empleadores *convencionales*, la orientación preponderante es hacia el consenso comunicativo, sostenida en la dimensión accional por el tipo de acción comunicativa, con ciertos rasgos de acción normativa, producto del reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho laboral, y de acción teleológica dado el interés en que el consenso privilegie también las potencialidades futuras de la empresa.

4.2 Orientación de acción actor trabajador

La construcción que propusimos en relación con la posición desde la cual negocian los trabajadores, entiéndase trabajadores *preconvencionales* y *convencionales*, también representa ser un determinante en la orientación que presentan los trabajadores.

Respecto de los trabajadores, que se posicionan ante la negociación colectiva desde una orientación *preconvencional*, se presenta la negociación colectiva, no como un derecho, sino que como una instancia que poseen los trabajadores para solicitarle mejorías salariales al empleador, en el fondo, este tipo de trabajador considera la negociación colectiva, como una especie de “*concesión graciosa*” que entrega el empleador al trabajador. Otro elemento que determina la orientación de acción desde la cual negocian, es su sentido, ya señalado, de *desafección* respecto de la empresa, fenómeno que condiciona, en ellos, una modalidad de negociación caracterizada por una no pertenencia a la empresa, no identidad respecto de la misma, lo que internaliza en ellos que lo que están haciendo, en la negociación colectiva, es “*pedirle*” al empleador que le conceda ciertas regalías al trabajador, que le permitan mejorar sus condiciones laborales. De esta manera, el trabajador no negocia desde el ámbito o la dimensión de los derecho laborales, sino desde la dimensión del “*derecho de propiedad*” y del “*paternalismo*”.

Para mi es importante, es más que importante, porque el patrón tiene su posición y el va a tener siempre su posición, que es característico de todo patrón aunque tenga un buen corazón, como tenga todo patrón tiene un lado que tiene que estar ahí, son muy pocas las excepciones encuentro que yo que el patrón, y a veces, muchas veces, ocurre que el trabajador le hace mal al patrón.....

Que es como es el ambiente laboral en esas fechas, es muy importante porque los trabajadores como que esperan esta fecha, como que tienen muchas expectativas en relación con la negociación colectiva, como que esperan esas fechas, siempre están pensando en lograr alguna reivindicación, algún beneficio, siempre están expectantes a esa situación y preocupados...

Es necesaria cuando el empleador, a ver cuando el empleador valora al trabajador, cuando el empleador tiene utilidades, cuando las reparte equitativamente, yo creo que no sería necesario una organización ni una negociación colectiva, cuando el empleador sea solidario con las personas que tiene trabajando, puta sería una relación re entretenida porque el trabajador no tendría que negociar colectivamente porque sabría que el empleador las daría...

Es interesante establecer que, estas condicionantes objetivas, hacen ver al proceso de negociación colectiva como una instancia en donde se obtienen regalías de parte del empleador, situación que resignifica la negociación colectiva no como un derecho laboral, ni menos resignifica en ellos la pertenencia e identidad con la empresa. Por consiguiente, el trabajador *preconvencional* adopta una orientación hacia la búsqueda del entendimiento y del consenso, fundamentados en la idea del no reconocimiento al derecho como principio del trabajador, a la vez que la categoría de trabajador es asumida desde una óptica económica, por tanto sujeta a la racionalidad ontológica de la economía. De esta manera, la posición desde la cual negocian los trabajadores *preconvencionales*, esto es desde una desventaja asimétrica con el empleador, basado en el no reconocimiento del derecho laboral de negociar colectivamente, junto a la significación del derecho de propiedad ajeno que poseen respecto de la empresa, y a la percepción de que la negociación colectiva es una especie de *concesión graciosa* otorgada por el empleador, determina que en ellos se resignifique sistemáticamente la desvalorización del instrumento de la negociación colectiva, con las implicancias de no reconocimiento de la racionalidad material que lo sustenta. La ausencia de un reconocimiento simbólico del derecho de negociación colectiva, determina que ellos adopten una postura hacia el entendimiento comunicativa,

pero este no basado en llegar a la búsqueda del mejor argumento y, a la imposición del mismo a través de la mejor argumentación, sino derivando hacia las buenas intenciones y las dádivas que pueda entregar el empleador, situación que construye una orientación estratégica hacia el consenso con el empleador, con rasgos de acción teleológica en el plano accional, para lograr algún tipo de rédito económico, esto es, cuando las herramientas argumentativas que poseen no logran superar la propuesta argumentativa del empleador. Lo que esta presente en el trabajador *preconvencional*, es un tipo de acción comunicativa, que busca el mejor argumento, pero condicionado bajo el alero de una acción estratégica, ya que el trabajador se reconoce en una posición de desventaja asimétrica y, por sobre todo, se posiciona desde el no reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho.

Que por lo menos escuchen, que escuchen el petitorio, que sepan que los trabajadores no están de acuerdo con lo que ganan, que no están de acuerdo con el trato laboral que tienen y que se gane algo...

Bueno, primero que nada el hecho de que ellos nos escuchan, por lo menos nos escuchan, aunque no conseguimos nada, pero al menos nos escuchan...pero mas que nada era mero tramite...

En la orientación hacia el entendimiento, que adoptan los *trabajadores preconvencionales*, durante el proceso de negociación colectiva, resulta fundamental la imposición, vía mejor argumento, de los postulados de uno u otro lado. En este punto, los trabajadores asumen las limitantes que encierra el negociar desde una posición asimétrica de desventaja, aceptando que una de las deficiencias fundamentales, a la hora de negociar, es la falta de herramientas cognoscitivas, que le permitan acceder a un nivel de argumentación similar al del empleador.

Yo pienso que los trabajadores nos falta mucho para estar preparados, yo creo que nos falta educación, conocer la ley laboral, por ejemplo si preguntas a la gente si conoce los plazos de la negociación colectiva, mucha agente no los maneja...

Yo creo que no todos, porque no todos entienden cómo se lleva a cabo un proceso negociador...es algo bien complicado, porque hay que mezclar qué cosas va uno a llevar al ámbito negociador con el ámbito legal...entonces ahí son temas que tienden a confundir...entonces siempre van a creer en el proceso que uno hace, el proyecto que uno presenta, como dirigente....

Esta falta de preparación y educación que manifiestan los *trabajadores preconvencionales* fomenta, en alguna medida, un cuestionamiento de los argumentos de los empleadores. Tenemos que, ante la presentación de los argumentos, el trabajador siempre, como una constante, cuestiona la pretensión de veracidad de los argumentos entregados por el empleador, fenómeno que exagera el componente de cuestionamiento de las reales intenciones de los empleadores en la entrega de los argumentos. En este aspecto, si bien es cierto que puede existir este cuestionamiento por las condiciones objetivas bajo las cuales éstos negocian, el fenómeno se ve sobredimensionado y no les permite analizar integralmente las condiciones internas y externas bajo las cuales negocian.

No, los empresarios nos mienten, por ejemplo nosotros habíamos ganado un porcentaje en la negociación y a los dos meses después ellos hicieron una operación donde implementaron un porcentaje variable de sueldos, como ellos habían perdido en la negociación un dos por ciento, después con el sistema que ellos implementaron perdimos un cuatro con el sistema variable que ellos presentaron...

Porque nunca ha sido la realidad...nosotros vemos realidades con los números que tenemos, lo hacemos nosotros mismos.. y ellos nos entregan números que son más altos, entonces vemos que esa no es la realidad...

Si, porque a nosotros nos argumentan que la empresa no alcanza la meta de facturación de la empresa y nosotros hacemos un estudio y sabemos (sic) que la empresa no es así...ellos por decirle, normalmente eran de 80 a 100 millones de facturación, hoy no tenemos ni 50 y sabemos (sic) que no es así...nosotros tenemos documentos que sabemos (sic) que no es así, pero ellos no saben que tenemos esos documentos de la empresa...

Es dable señalar que, el sobredimensionar el cuestionamiento a la pretensión de veracidad de los argumentos de los empleadores, es la manifestación empírica de un *lugar común*, que esta dentro del *mundo de la vida*, desde el cual negocian este tipo de trabajadores. Este elemento, que podría ser factible su verosimilitud en los cuestionamientos, también afecta la posibilidad cierta de avanzar en los caminos para el mejoramiento final de las condiciones de trabajo de los trabajadores, ya que el foco fundamental que adquieren los cuestionamientos de los trabajadores yace en la intencionalidad del empleador y no en la calidad argumentativa que éstos exponen.

Respecto de los trabajadores catalogados como *convencionales*, el fenómeno que se presenta es una orientación hacia el entendimiento comunicativo, pero basado en condiciones objetivas que distan de la realidad que presentan los trabajadores *preconvencionales*. Los *trabajadores convencionales*, externalizan un posicionamiento de reconocimiento hacia los derechos laborales y de objetivación de éstos en la negociación colectiva, dinámica que determina una situación de negociación desde el interior de la empresa, por tanto, no existe en ellos la patología presentada de la *desafección* respecto de la empresa. Estas dos condicionantes disímiles, determinan que la experiencia que tienen, en relación con el ejercicio de la negociación colectiva, es absolutamente disímil. Dada esta realidad, el trabajador se orienta, por convicción, al entendimiento basado en el posicionamiento simétrico respecto de la información de la empresa y de la realidad que esta manifiesta. Por otro lado, el cuestionamiento básico que estos trabajadores presentan, es un cuestionamiento reiterativo hacia la pretensión de validez de la verdad, aspecto que destaca que ellos se encuentran en un nivel superior respecto de los *trabajadores preconvencionales*, dado que no establecen cuestionamientos respecto de intenciones subjetivas del empleador, sino que se presentan, simétricamente, a cuestionar las pretensiones de verdad de enunciados comunicativos que se refieren a algo en el mundo objetivo, aunque existan argumentos plausibles para el cuestionamiento de la pretensión de veracidad en los actos de habla del empleador, lo sustantivo es que el enfoque esta puesto en el cuestionamiento hacia la calidad argumentativa, basada en razones, respecto del mundo objetivo que intersubjetivamente comparten, y al cual hacen referencia durante el proceso de negociación colectiva.

Bueno, después de asumir nosotros y buscar este esquema del dialogo en la empresa, de hecho exigimos ciertas cosas que nos tiene que dar la empresa, cierta información, que la revisamos, la analizamos, los asesoramos y a la vez se exige y de pide de acuerdo a lo que necesitamos...

5. Negociación colectiva: Valores

5.1 Valores presentes en la negociación colectiva

Utilizando como marco de referencia la construcción teórica Habermasiana, nos resulta un imperativo abordar el fenómeno de la negociación colectiva, desde el punto de vista de las valoraciones que los sujetos desarrollan durante la realización del proceso. Tal imperativo, es producto de que la utilización de la construcción categorial del sociólogo alemán, resulta de una alta complejidad, por lo tanto, un acercamiento indirecto es a partir de las adjudicaciones de valor que realizan los sujetos del proceso, abordando, además, la conexión respecto a cómo estas valoraciones se correlacionan con las pretensiones de validez que se encuentran presentes en el proceso comunicativo, durante la negociación colectiva. De esta manera, como estrategia de análisis, se consideró el establecimiento de dos modalidades de acercamiento a la significación que poseen las pretensiones de validez en los sujetos del proceso negociador. Un primer acercamiento, fue auscultar las significaciones valorativas que los sujetos desarrollan durante el proceso negociador, entrelazando estas valoraciones con las pretensiones de validez que la teoría Habermasiana plantea y; un segundo acercamiento, consistió en analizar las pretensiones de validez a la luz de la incidencia práctica que éstas poseen en el desarrollo de un adecuado proceso negociador. De esta manera, esta estrategia analítica obedeció a los requerimientos que la construcción categorial presentada compele a desarrollar, por tanto, en los dos siguientes capítulos se abordaron las dimensiones práctico-valorativas de las pretensiones de validez de los actos de habla. De esta forma, en el capítulo quinto, se analizan las valoraciones, a partir de las pretensiones de validez de los actos de habla, que desarrollan los sujetos durante el proceso negociador y; en el capítulo sexto, se auscultan las pretensiones de

validez, a la luz de las implicancias prácticas que estas poseen en el desarrollo del proceso negociador.

5.1.1 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: opiniones desde el empleador.

A partir de las declaraciones formuladas por los empleadores, salta a la vista la importancia que se le adjudica a la “*honestidad*” como un valor que cruza a todos los demás. El alcance que manifiestan los empleadores, a esta cualidad, que debe estar presente entre los trabajadores, no presenta diferenciaciones respecto de la posición que manifiestan los empleadores, en relación con los derechos laborales en general, como de la negociación colectiva, en particular. Sin embargo, el carácter particular de esta “*honestidad*” radica en el hecho de que ésta se encuentra asociada a la capacidad que tengan los trabajadores de construir un petitorio que este de acuerdo a las “*reales*” capacidades que posee la empresa. Por tanto, esta “*honestidad*” no puede ser juzgada como un cuestionamiento a la intencionalidad del actor trabajador, sino que, más bien, es una proclama, de los empleadores, en busca de reforzar la idea de que la empresa esta por sobre los derechos de los trabajadores, y de que éstos, deben supeditarse a las proyecciones económicas y posicionamiento de mercado que poseen las unidades productivas.

Bueno no esconder nada, por el lado de ellos cuando te dicen esto lo vamos defender que se defienda, que la honestidad sea por sobre todas las cosas lo más importante, por eso es que el pliego de peticiones me carga, porque todo eso es poco honesto, desde lo que solicitan hasta lo que nosotros respondemos...

Si a que la solicitud este en relación con las realidades potenciales y actuales de la empresa...

Ser leales es justamente esto mismo que le comento, que le estoy manifestando, si uno sabe por lo que esta pasando la empresa yo no puedo pretender pasar por encima de ello, es como aquel que dice que a mi no me importa porque yo soy al final un ave de paso, si la

empresa le va mal a mi me importa un pito, el trabajador tiene que situarse en que el forma parte de la empresa y que la empresa también le pertenece...

Partiendo del hecho de que la honestidad, como valor a estar presente, según los empleadores, no presenta diferencias respecto del significado mismo del valor. Si existen diferencias relativas en la condición particular que presenta esta honestidad para las categorías de empleador propuestas. Por un lado, para los empleadores *preconvencionales*, la invocación a la “*honestidad*”, que debe estar presente entre trabajadores, se corresponde con la posición que ocupan los trabajadores en la empresa y con la importancia que ésta misma adquiere en la relación laboral. La posición como categoría económica, que poseen los trabajadores para los empleadores, hace que estos últimos vean a los trabajadores como un factor productivo más, fenómeno que sitúa a los trabajadores como un costo económico de producción, asimilado a los demás factores de producción. Además, esta misma posición que adquieren los trabajadores para el empleador, reproduce la supeditación del factor trabajo como un costo y no inversión, situación que determina un tipo de racionalidad de mercado al factor trabajo, reduciéndolo sólo al ámbito económico.

El respeto en aceptar a la contraparte con altura de miras, no descalificando, no tirando por la borda todo lo que se ha logrado, sino que tomando en cuenta las necesidades de la empresa, no solo los trabajadores tienen necesidades, sino que también la empresa tiene necesidades, no solamente los trabajadores tenemos necesidades, sino que también la empresa tiene necesidades...

Es repetitivo el fenómeno que se presenta en los empleadores *preconvencionales* consultados, donde se manifiesta una pérdida del valor social asociado al factor trabajo, donde la categoría trabajador dejó de poseer el valor social, y que sólo es representativa de una categoría económica, posible de transar como mercancía⁹⁵ en el mercado. Esta realidad, que se observa en un segmento de los empleadores, concuerda con el proceso de *colonización del mundo de la vida* que nos plantea Habermas, así, las significaciones valóricas que se reproducen en el mundo de la vida, mediante los procesos lingüísticos de

⁹⁵ Se asume el concepto de mercancía tal cual es considerado por Marx, esto es que le es constitutivo un valor de uso y un valor de cambio.

interacción comunicativa, van, paulatinamente, dando paso a una lógica de entendimiento basado en formas de entendimiento deslinguistizados, donde el factor “*entendimiento comunicativo*” cede terreno a la imposición de imperativos funcionales de acción, que, en el caso de la negociación colectiva, resultan estar representados en los imperativos funcionales del mercado.

Entre los empleadores *convencionales* el fenómeno adquiere ribetes diferentes. Por un lado, si bien es cierto que proclaman a todos los vientos que el valor de la *honestidad* debe estar presente, ésta no parte de un cuestionamiento hacia los trabajadores, sino que más bien, es representativa de un *lugar común* de buena disposición que tiene que estar depositada como principio, entre quienes forman parte de un proceso negociador.

Lo realmente destacable, que se presenta entre los *empleadores convencionales*, es el respeto que debe existir entre los distintos componentes que tiene la empresa y la relevancia que cada uno posee para la organización productiva. Para este tipo de empleadores, lo relevante es el desarrollo de un proceso simétrico, donde cada componente de la empresa debe aportar desde su posición en ella.

La conversación, comunicación y la negociación son indispensables, no creo que haya materias vedadas y que esto es privativo tuyo o mío, las obligaciones son distintas porque la administración asume la obligación de dirigir la empresa y no puede delegar la administración de la empresa y los trabajadores tienen la obligación de representar a sus asociados, representar las inquietudes de sus asociados, no obtener beneficio personal ni político ni de otro tipo, a su vez tiene que ser puente de comunicación entre el administrador de la empresa y los trabajadores...

5.1.2 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que facilitan el proceso de negociación colectiva, visiones desde el empleador.

En cuanto a los aspectos que el actor empleador destaca como vitales, para fomentar una mayor fluidez en el proceso de negociación colectiva, sin lugar a dudas sus referencias fundamentales se relacionan con la realidad de la empresa. A este respecto, las aseveraciones fundamentales que señalan dicen relación con la “*racionalidad*” que deben poseer los trabajadores en la solicitud que realizan a la empresa. La importancia adjudicada a la empresa, pasa a ser parte constitutiva de las condiciones básicas que debe tener un proceso de negociación colectiva, relevar la importancia de las unidades productivas se manifiesta como una constante para todos los empleadores consultados. La diferencia estriba en los alcances que esta realidad de la empresa, posee para cada uno de los trabajadores. Para aquellos trabajadores que tienen relación laboral con *empleadores preconventionales*, la realidad de la empresa les resulta absolutamente lejana y desconocida. Para los trabajadores con relación laboral con *empleadores convencionales*, el ejercicio mismo de elaborar un petitorio durante el proceso de negociación colectiva, parte como un deber ser básico, pues forma parte de su propia realidad.

Bueno, yo creo que definitivamente las solicitudes acordes a la situación de la empresa, porque eso demuestra que los trabajadores son leales a la empresa y saben qué cosas pueden pedir...

Un acuerdo bueno es algo que satisfaga los requerimientos de los trabajadores, que los deje contentos a ellos, y que le signifique a la empresa responder y respetar estos acuerdos en el tiempo con estos acuerdos y que el cumplir no le signifique poner en riesgo la estabilidad de la empresa..

Por parte de los empleadores, en general, resultan centrales las capacidades y potencialidades económicas que posee la empresa, fenómeno que se reafirma en las aseveraciones que realizan en relación con la falta de entendimiento, que denotan los trabajadores a la hora de negociar.

Que sean capaces de entender una situación, yo se que ellos tienen una buena disposición no sólo por el sentido que nosotros le expliquemos las cosas, sino que también porque ellos se asesoran en los temas que estamos debatiendo, por gente que sabe más que ellos, y que se den cuenta que no los están engrupiendo, porque ellos no tienen porque ser ingenieros metalúrgicos ni ingenieros comerciales para conocer lo que esta sucediendo en el mercado claramente, porque se hacen asesorar y otras instituciones le hacen ver lo que esta sucediendo realmente y pueden darse cuenta que están equivocados...

...capacitarse más en aspectos financieros, indudablemente que ese no es su ámbito, no esta en su esfera de acción, pero un dirigente sindical tendría que ser capacitado en analizar algunos aspectos macro, por decirlo así, de la situación financiera de la empresa, para poder hacer planteamientos razonables y no enfrentarse a la empresa que cuando rechace algunas aspectos del petitorio no los esta rechazando por que si, sino que hay una fundamentación económica detrás y uno tiene que pensar que puede haber periodos de altos y bajos en la empresa y lo que yo comprometo ahora probablemente va a quedar como piso para un largo periodo de negociaciones colectivas posteriores, por lo que yo debo ser muy equilibrado en lo que voy a conceder porque eso va a tener un impacto fuerte en la empresa en el tiempo...

Las aseveraciones presentadas, refuerzan la idea que los *empleadores preconventionales* negocian, desde la dimensión de pertenencia a la empresa, apelando a un esfuerzo, de parte de los trabajadores, de supeditar sus requerimientos y reivindicaciones laborales a la empresa. La posición de negociar desde la empresa, determina la postura que los empleadores manifiestan respecto de la negociación colectiva, así estos empleadores negocian desde una dimensión *preconventional*, significando al instrumento como una instancia no reconocida, aunque con existencia legal, pero carente de validez legítima. La observancia del dispositivo jurídico de la negociación colectiva, por parte de los empleadores, es internalizada por el nivel de coacción legal al cual están sujetas las empresas, fenómeno que determina los reales alcances, de este instrumento, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores.

La posición desde el no reconocimiento de la negociación colectiva, reproduce una dinámica del proceso donde los empleadores se ubican desde una posición de ventaja con respecto a los trabajadores. Por tanto, lo que se está reproduciendo no es una negociación en estricto rigor, sino que más bien, en el actor empleador, lo que se produce es acudir a la instancia de la negociación colectiva, asumiendo las asimetrías en el acceso a esta instancia de parte de los trabajadores y empleadores. Este último aspecto, es el que refuerza el argumento que señala y distingue las incapacidades de los trabajadores, situación que resulta determinante en la reproducción de la subestimación del instrumento, como instancia de encuentro simétrico entre dos actores validados recíprocamente.

Bueno, quizás voy a ser muy repetitivo en esto, pero la verdad es que me dejaron la sensación de desconocimiento general y dentro de ellos también estaban sólo guiados por un tema más orgánico, creo que ellos se dejaron llevar por una negociación colectiva basada en los procedimientos legales, donde la ley sólo te dice sobre los procedimientos, pero no te dice cómo negociar..la ley lo que te dice es que te da parámetros de procedimiento, claro ellos cumplían los plazos, respetaban todos los procedimientos de negociación, mandaban respaldo a la dirección del trabajo, pero dentro de ello me dejó la sensación que fue muy liviana la negociación de parte de ellos...

Para los *empleadores convencionales*, la referencia respecto de la realidad del dispositivo jurídico de la negociación colectiva, señala palabras de buena crianza, que se manifiestan como un *lugar común* para un proceso negociador. La experiencia que converge en torno a este tipo de empleador señala que, la disensión no se presenta en el nivel de la realidad de la empresa, sino que más bien, ésta realidad forma parte del entendimiento, o del *mundo de la vida* de ambos, ya que el acceso informativo de cada uno es similar en lo referido a la situación de la empresa. De ahí radica el hecho de que, para los trabajadores dependientes de un *empleador convencional*, el petitorio de la negociación colectiva, está directamente relacionado con las potencialidades reales de la empresa, el disenso se produce respecto de las diversas argumentaciones sobre las eventuales condiciones empíricas de distribución de beneficios a realizar.

Como te dijera, como que, o sea, de hecho nosotros, del punto de vista que vamos a negociar, llegamos al punto que vamos a entregar el proyecto, llegamos al punto en que tenemos una comunicación más que establecida con el empresario, por el cual yo te digo que constantemente nos están entregando información y todo lo demás, en la cual fluye ya una conversación, nosotros subimos nos dan la facilidad para ocupar una sala, nos dan las facilidades como para ocupar una sala, muchas veces necesitamos bajar información y ahí están las facilidades antes y después, incluso ahora que no estamos negociando, después de un año y medio normalmente estamos en un cuento de la RSE, en cual es tal la confianza en el cuento, por ejemplo dentro de un proyecto en el cual tiene que ver el medio ambiente la clase de los trabajadores, yo como presidente del sindicato soy el representante de los trabajadores con la empresa...

5.1.3 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que dificultan el proceso de negociación colectiva, visiones desde el empleador.

Correspondiente con lo anterior, el aspecto que destacan los empleadores como obstaculizador de la negociación colectiva es, definitivamente, el escaso entendimiento, según ellos, de las materias que convergen en torno a la empresa, y que determina, directamente, la posibilidad de producir ciertas mejorías en las condiciones de trabajo y salario de los trabajadores. Debemos precisar que, este escaso entendimiento al que aluden los empleadores posee matices, según el modelo y la orientación de relaciones laborales que promuevan los empleadores, en cada una de sus empresas.

La patología presentada en los trabajadores, claramente se agudiza en aquellos empleadores que se posicionan desde una dimensión *preconvencional* de los derechos laborales. Para estos, el fenómeno causa problemas que derivan en falencias de entendimiento, en el plano de los argumentos y de la intencionalidad, lo que sumado a su posición de ausencia de validez legítima del instrumento presenta un escenario adverso para los requerimientos laborales que plantean los trabajadores.

Se deben plasmar en entender bien las posiciones de la empresa y la realidad de la empresas, para mi la realidad de la empresas es fundamental, porque para mi el tema de la

realidad de la empresa, todas las empresa son distintas y por eso todos nos debemos adecuar a cuáles son las realidades de la empresa, adecuarnos a la empresa tal cual es, no podemos adecuarnos mas o menos a la empresa...

Yo creo que primero respeto, porque es la base de una negociación, yo creo que también deberían tener un poquito más de capacitación para entender la situación y para sacarle más provecho a la negociación...

Pese a que es un problema general que se manifiesta entre los trabajadores, en las empresas con modelos de gestión de participación activa⁹⁶ esta patología se ve menguada, por la consideración que poseen los trabajadores al interior de las empresas y, por el grado de involucramiento que éstos tienen en las organizaciones productivas.

El problema, tal cual es visto por los empleadores, recae netamente en la capacitación integral permanente del trabajador en la empresa, sobre temáticas que vayan más allá de la simple capacitación en el puesto de trabajo. Sin embargo, la posibilidad cierta de desarrollar programas de capacitación van por el lado de poseer como fundamento un reconocimiento de la categoría de trabajador como categoría social, y de asumir los derechos laborales desde un *nivel postconvencional*, esto es, asumir los derechos laborales como principios universales de acción y no aceptar los dispositivos jurídicos, según la validez coactiva que estos poseen. Al respecto, sin embargo, los empleadores jamás hicieron mención como materias relevantes de negociar colectivamente la capacitación de los trabajadores, estando fuera de los alcances significativos que posee el instrumento para los empleadores.

Yo creo que esa situación esta absolutamente clara, distinto que a los trabajadores les produzca un poco de confusión el tema, las facultades de la administración están a cargo de la empresa, lo que sea cómo vender, qué vender, cómo vamos a contratar, a quién vamos a contratar, eso es de la empresa...yo creo que parte de la negociación colectiva se pueden discutir todo lo que es remuneraciones, bonos asociados, etc...

⁹⁶ Se entiende por participación activa, el tipo de participación que supera los ámbitos informativo y consultivo, sino que llega a ámbitos deliberativos en ciertas materias.

A ver las que deben ser abordadas son los temas de seguridad, todo el tema de condiciones de trabajo, también llamemos horas extras, todo lo que sea la situación laboral física del trabajo, que también esta bajo la normativa de la ley laboral...no debería ser discutible el despido de los trabajadores, creo que el empresario debe tener la facultad de despedir cuando el quiera, echar a alguien cuando quiera, porque creo que el recurso humano esta demostrado que es uno de los factores más importantes en la empresa...

No existe invocación alguna a la capacitación de los trabajadores, tanto entre *empleadores convencionales* como *preconvencionales*, no representa ser un tema para los empleadores. Resaltar la importancia que posee la dimensión de la capacitación laboral, resulta ser un objetivo central para el mejoramiento de la participación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva. Por tanto, cualquier política laboral, debe velar por un continuo proceso de perfeccionamiento integral de los trabajadores, asumiendo que éstas deben tener un impacto diacrónico en las condiciones de trabajo y empleo, olvidando el supuesto del impacto sincrónico, coyuntural, de corta duración, que las políticas laborales poseen en la actualidad.

5.1.4 Valores que deben estar presentes durante el proceso de negociación colectiva: visiones desde los empleadores.

En concordancia con los demás apartados del capítulo, para los empleadores resulta de primera importancia la capacidad de supeditar todos los requerimientos que poseen los trabajadores a las condiciones coyunturales y potenciales que posea la empresa.

La solicitud acorde a la realidad de la empresa, en caso de esta empresa que vive periodos de inestabilidad, entonces es muy distinto pedir en momento en que la cosa esta bien y no cuando la cosa esta mala...

...yo creo que es muy importante tener una mente analítica, saber pisar donde se esta negociando, ser criterioso en la vida, tener prudencia, de alguna manera ser criterioso en la vida, yo digo que con todas las personas que son muy moderadas yo diría que es bastante más fácil negociar con ellos que con otras personas...

Demás esta decir que, esta supeditación de los requerimientos de los trabajadores a la realidad de la empresa, posee distintas fuentes de fundamentación. Por un lado, se encuentra la ya mencionada posición desde la cual negocian los actores del proceso, fenómeno que se presenta fielmente en las empresas con relaciones laborales excluyentes y no participativas y con empleadores catalogados como *preconvencionales*. De esta manera, empleador *preconvencional* negocia desde la pertenencia y del derecho de propiedad de la empresa. Sumado a lo anterior, este tipo de empleador objetiva orientaciones de acción donde el no reconocimiento al instrumento de la negociación, como un derecho irrenunciable de los trabajadores, resulta ser una constante. Tenemos que, los aspectos fundamentales que compele a este tipo de empleador a ejercer el proceso de negociación colectiva, dicen relación con las consecuencias punitivas que la ausencia del ejercicio del mismo provoca.

Desde los *empleadores convencionales*, se resalta la reiteración a la realidad de la empresa, pero supeditada a una participación activa de los trabajadores no sólo en los procesos productivos de la empresa, sino que también en la gestión misma de estos procesos, situación que determina, en estas empresas, que la negociación derive en ámbitos netamente técnicos, en los cuales ambos poseen un lenguaje común de acercamiento, desde el cual pueden reproducir instancias de entendimiento comunicativo, basado en la preeminencia de la mejor argumentación.

La negociación colectiva ideal sería permanente, una instancia de participación donde se crean instancias como el comité de desarrollo de productividad de la empresa y de mejoramiento de las relaciones laborales y es comité bipartito, los representantes de los distintos sectores de la empresa, trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y grupos que negocian colectivamente y ellos tienen sus representantes, donde nos sentamos a conversar sobre las dificultades, los problemas y los aspectos positivos que tiene la

empresa y el incentivo es que ese comité determina o participa de la distribución de beneficios que exceden ciertos objetivos que establece la empresa, como los objetivos se han excedido este comité ha sido muy exitoso, entonces ahí se discuten los problemas y la temporalidad la determinan los propios trabajadores..

Un segundo aspecto, que resulta recurrente, es el mejoramiento en la capacidad intelectual de los trabajadores para poder negociar. En este aspecto, es reiterativo el hecho de las falencias que señalan los empleadores de los trabajadores, en relación con las serias carencias que éstos tienen para entender la “realidad” que viven las empresas.

A mi en general el proceso de negociación colectiva si esta bien llevado es constructivo, ahora según mi experiencia en esta empresa durante el último proceso negociador, dado el hecho del desconocimiento en cuanto a las solicitudes que ellos estaban pidiendo y dada la carencia de respaldo de éstas, no tuvo mayor aporte...

Yo creo que insisto en el conocimiento de la realidad de la empresa, eso es lo que determina una negociación, porque con eso uno sabe hasta donde pedir...

5.2.1 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: opiniones desde los trabajadores.

Cuando abordamos las opiniones que manifiestan los trabajadores, el foco de atención se centra en las intencionalidades de los empleadores. ¿Qué significa esto? que, para los trabajadores considerados como un todo, dado el discurso homogéneo que presentan, lo que se encuentra presente, durante todo el proceso de negociación colectiva, es la nula transparencia que ellos observan en los empleadores.

Llamémosle el balance por ejemplo, todos los balances son maquillados...nunca es lo real lo verdadero, aparte de eso es que la negociación colectiva siempre se pide tres meses antes lo tenemos antes en nuestro poder y al final sale todo a perdida, entonces que falta

otra parte que ellos esconden, que la ley se los da a ellos, de esconder ciertas cosas que no pueden mostrarlas a nosotros, que no pueden dar a conocer a nosotros, no se, a impuestos internos se los dan a conocer en forma amplia no sé, habría que hacer esas cosas por medio de la Inspección del trabajo, para que llegara a ese lugar, y siempre que fuera rescatada en forma normal también, porque hay muchas cosas de gastos que nosotros no vemos en los gastos aquí, en ninguna parte, lo que esta en el balance para nada, nada, nada y son millones, millones y millones...

Con más transparencia de parte del patrón...con más transparencia de parte de ellos...porque ellos manejan y guardan muchas situaciones que el trabajador dice tiene que ser así, tiene que ser así...

Un primer aspecto a destacar y distinguir, se manifiesta en el cuestionamiento inmediato que nace de las verdaderas intenciones que maneja el empleador. Por tanto, desde un primer momento se cuestiona, por parte de los trabajadores, la veracidad subjetiva en los argumentos que utiliza el empleador.

Ese es el misterio, es que hay una caja negra, dentro de cada empresa que uno no tiene acceso y uno no conoce, él puede dar una serie de excusas que pueden ser muy atendibles, pero es que miremos que ellos dibujan bien con la educación que tienen, entonces ese es el tema.....

No, por ética digo que no porque no creo en los empresarios, no porque nos engañan mucho, nos mienten nos ocultan la información, la manejan, no conocemos la legislación, no entendemos muchos de los temas que se están manejando...

Se observa, en los *trabajadores preconvencionales y convencionales*, una idea absolutamente internalizada de que los empleadores *engañan* al trabajador, fenómeno que es el producto de construcciones que se han reproducido significativamente en su “*mundo de la vida*” y que vuelven a resignificar en cada proceso de negociación colectiva.

Un aspecto a considerar, como matiz entre los trabajadores, radica en el hecho de la situación objetiva sobre la cual negocian. Así en algunos trabajadores, cobijados bajo una relación laboral de carácter *preconvencional* de parte del empleador, el cuestionamiento evidenciado, respecto de las reales intenciones de los empleadores, se refuerza por la posición desde la cual negocian. Así, los trabajadores negocian desde fuera de la empresa, no entendiendo esto desde un punto de vista espacial, sino que desde una perspectiva integral. Esto quiere decir que, por un lado, negocian colectivamente desde el no reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho y; por otro lado, de parte del empleador, existe una posición hacia la no consideración del trabajador como interlocutor válido durante el proceso y, también, la ausencia de reconocimiento significativo del instrumento como instancia de encuentro necesaria en la empresa, manifestando un no reconocimiento objetivo de la racionalidad material⁹⁷ que le da sustento al instrumento. Además, esta el hecho mismo de que la empresa les resulta ajena en cuanto espacio, no produciéndose en ellos un sentimiento de identificación con su empresa, ni mucho menos, un sentido de pertenencia hacia ella, lo que representaría ser un antecedente causal a considerar en la reproducción de la carencia de objetivación empírica como trabajadores y de los derechos de carácter irrenunciable que poseen por el sólo hecho de serlo.

Porque él es el dueño de la empresa, y eso ya yo creo que ayudaría romper un poco eso de la cuestión que el es el patrón de fundo, de que esa es su casa, y de que aquí manda él, y uno en condición de trabajador, o sea uno es igual trabajadora.... pero dentro de la empresa se da otro ambiente.....

A ver, de repente ponerse en el lugar de los trabajadores, porque de repente todo lo que él argumenta es en base a que su empresa se mantenga y bueno el cuento es que mientras su empresa se mantenga todos vamos en la para', pero bueno yo a veces pienso que a él le gusta la cuestión empresarial y le gusta todo eso, no se a veces le creo, en alguna cosas...

⁹⁷ Se utiliza racionalidad material tal como es utilizado por Weber cuando éste hace referencia a los dos tipos de racionalidades que sustenta el derecho en general: una racionalidad formal y una material. Esta última entendida como la racionalidad valórica que sustenta las normas jurídicas.

Esta patología se agrava en relaciones laborales donde los empleadores y trabajadores se posicionan desde una dimensión *preconvencional* ante los derechos, situación que deriva en que ambos actores del proceso negocian desde el no reconocimiento del instrumento y, desde el no reconocimiento de los derechos laborales.

Por su parte, los *trabajadores preconvencionales* al resignificar la dimensión de *desafección* respecto de la empresa, desarrollan la idea de que, todo lo que el trabajador consigue, es una conquista que logra arrebatar desde la propiedad del empleador. Esta realidad, que reproduce el trabajador, acrecienta las dificultades que manifiesta el proceso de negociación colectiva, debido el hecho de que el trabajador no se siente parte de la empresa, aspecto que no le permite objetivarse en cuanto trabajador, como sujeto y objeto de derechos.

En cambio para el *trabajador convencional*, si bien es cierto que puede tener la coyuntura de negociar con un *empleador preconvencional*, la realidad presentada en la negociación colectiva, forma parte de sus derechos, por tanto negocia desde la pertenencia, situación que redundaría en la resignificación de los derechos laborales como constitutivos de los trabajadores, propios e irrenunciables, por cuanto son trabajadores.

5.2.2 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que facilitan el proceso de negociación colectiva, visiones desde los trabajadores.

El proceso paulatino de desregulación de la relación laboral, sobre la cual negocian los trabajadores en general, no importando la posición desde la cual negocian, reproduce la necesidad de apelar a aspectos facilitadores, que están mayormente relacionados con imperativos normativos básicos que deben darse en un proceso de negociación colectiva. Esta condición hace que, los aspectos que destaquen como facilitadores de los procesos de negociación colectiva en los empleadores, sean algunos relativos a ciertas conductas normativas que deben estar presentes, como condición básica, durante un proceso de negociación colectiva.

Es difícil porque siempre esconde muchas cosas....la buena acogida, la comunicación y la parte más importante y la parte convincente...

Es que por un lado escuchan las solicitudes, las entienden, pero que no se puede llegar a satisfacer lo que pedimos... y en eso son súper duros, nunca cambian, siempre se mantienen así...

Resulta destacable, para los trabajadores, el hecho de que los empleadores establezcan instancias de diálogo, aún cuando, estas instancias sean producto de un imperativo jurídico, imperativo que se encuentra ausente en el horizonte significativo de los *trabajadores preconventionales*.

En los *trabajadores convencionales*, si bien es cierto, negocian desde el reconocimiento, este no basta para desarrollar en ellos una cultura de la reivindicación laboral, fundamentada a través del ejercicio libre y pleno de los derechos laborales. La determinante que facilita, de manera directa, el adecuado funcionamiento del ejercicio pleno de la negociación colectiva, entendida ésta como el lugar espacial, temporal y simbólico del entendimiento comunicativo en la empresa, radica en la disposición del empleador hacia el reconocimiento comunicativo. Los *empleadores de orientación convencional* hacia los derechos laborales, manifestaron una posición de reconocimiento hacia la negociación colectiva, hacia los derechos laborales y, fundamentalmente, de reconocimiento manifiesto hacia el trabajador.

5.2.3 Valores presentes durante el proceso de negociación colectiva: valores que dificultan el proceso de negociación colectiva, visiones desde los trabajadores.

Entre los aspectos que dificultan la negociación colectiva es donde los trabajadores logran construir un discurso más homogéneo. El aspecto fundamental que destacan, como obstaculizador de un adecuado proceso de negociación colectiva, es la escasa o nula transparencia que manifiestan los empleadores durante el proceso.

Lo que va a cumplir a todos, todos producimos buena relación, pero resulta que todos decimos que vamos a ser fiel a ti, pero en el camino van cambiando las cosas, entonces también pueden haber muchas variantes que se producen en el manejo de la empresa y si

la empresa empieza a irse para un lado y si se empieza a irse en la parte operacional, yo pienso que el hombre cambia en la parte de carácter...lo mismo que el hombre en la casa, chita que el hombre empieza a cambiar...falta esto y falta esto otro...

Bueno, yo creo que lo fundamental es la transparencia que debe tener, y ser claro, o sea, dar el minuto de confianza, permitir decir cosas que sólo queden en la mesa no más, yo poder preguntarle tenis plata y que me diga si tiene o no, y poder saber por qué no quiere dar la plata....eso me gustaría que hubiera confianza en la negociación, que habláramos claro y que hubiera confidencialidad...

La experiencia, que radica entre los trabajadores que poseen relaciones laborales con empleadores de *carácter convencional*, indica la importancia que posee la orientación del empleador hacia el trabajador, los derechos laborales y la negociación colectiva, ya que demostró ser una variable determinante en la gestión del proceso mismo. Dependiendo de las condiciones objetivas, bajo las cuales negocia el trabajador, se desarrolla en ellos el cuestionamiento absoluto y sistemático a la veracidad de los argumentos del empleador. Una posición de negociación desde dentro de la empresa, como la ejemplificada entre los trabajadores supeditados a un *empleador convencional*, hace presumir que los cuestionamientos podrían cambiar y relevar pretensiones como la verdad objetiva de los dichos, ya que ambos interlocutores se encontrarían negociando desde una realidad que les es conocida a ambos, situación que despejaría cuestionamientos ante posibles dobles intencionalidades en los actores del proceso. Pese a ser un estudio de casos, la realidad manifestada por trabajadores que poseen vínculos laborales con empleadores catalogados como *convencionales*, indica que el cuestionamiento respecto de las pretensiones de validez varía, y la atención está puesta en el consenso argumentativo entre ambos actores del proceso. Distinto es cómo se presentan el fenómeno entre los trabajadores con dependencia y subordinación de un empleador de orientación preconventional, aquí los aspectos a relevar dicen relación con la ausencia del valor de la honestidad y transparencia en los empleadores.

La reproducción de la situación de no pertenencia en los trabajadores, no impide que éstos manifiesten la íntima esperanza de que los empleadores dejen a un lado el

carácter finalista que adquieren las empresas para ellos, orientándose hacia la consideración de todos los actores del productivo, situación que redundaría en que, los posibles beneficios económicos que provengan de las empresas, puedan ser distribuidos equitativamente.

La preocupación de parte de ellos que detrás de cada trabajador hay una familia, de que hay necesidades básicas, de que las utilidades de las empresas deben ser compartidas, no sólo las utilidades, yo estoy de acuerdo en el incentivo de producción, pero esto no debe ser utilidad, sino que tiene que ser parte del sueldo, o sea, es parte del sueldo ya, pero debiera, viendo la realidad de la empresa debiera ser un estipendio fijo de remuneraciones.

Sumado a lo anterior, las condiciones objetivas que distancian a trabajadores de empleadores, también representan ser un foco que obstaculiza la negociación colectiva. Entre estas condiciones se encuentra una mejor y mayor preparación de parte de los trabajadores, situación que se presenta ante ellos como una posibilidad más de producir engaño en ellos.

Bueno, lo mismo que te decía yo, el empresario llega con engaño, aprovechándose de las desventajas que tiene uno como dirigente...el trabajador siempre va en desventaja, después apenas uno se sienta el empresario no tiene nada, entonces cómo se puede revertir esto, llegando a qué, a una huelga, si el empresario fuera más honesto y con intención de llegar a un acuerdo...

5.2.4 Valores que deben estar presentes durante el proceso de negociación colectiva: visiones desde los trabajadores.

Al igual que en los apartados anteriores, siguiendo un discurso absolutamente coherente, las referencias en relación con los valores que deben estar presentes en un proceso de negociación colectiva, de parte de los empleadores, están relacionados con la transparencia e intencionalidad de los argumentos, como una generalidad presentada entre los trabajadores, aunque con matices dependiendo de la experiencia en relaciones laborales que manifieste cada uno de los trabajadores. Digamos que las diferencias se encuentran en

el ámbito de cómo se gestionan las relaciones laborales al interior de cada empresa, si se orientan por un reconocimiento o un no reconocimiento del trabajo, del trabajador y sus derechos que le son constitutivos.

Bueno, el respeto al trabajador, bueno porque se pongan en el lugar de nosotros, de la familia de nosotros, que sean honestos y que digan si la empresa esta ganando que nos digan y nos den lo que nos corresponde...

Bueno, yo creo que lo fundamental es la transparencia que debe tener, y ser claro, o sea, dar el minuto de confianza, permitir decir cosas que sólo queden en la mesa no más, yo poder preguntarle ¿tiene plata y que me diga si tiene y no y poder saber por qué no quiere

dar la plata....eso me gustaría que hubiera confianza en la negociación, que habláramos claro y que hubiera confidencialidad....

La honestidad y transparencia, como valores primordiales puestos en cuestión hacia el empleador, se encuentra arraigado fuertemente entre los trabajadores. Este fenómeno también determina que las conductas que tienen los empleadores, más allá de los mismos argumentos que entregan durante el proceso de negociación colectiva, sean puestas en cuestión.

Porque hacia cosas como de los dientes para fuera, o sea los palmoteaba y después la puñalada, pero la verdad es que fue así y después vinieron las prácticas antisindicales, y eso jamás se había visto en la empresa, y él pensó que haciendo prácticas antisindicales en la empresa...

Es que habían cosas que pasaban, a nosotros nos pagaban por producto manufacturado y de repente había momentos en que esos productos debían salir porque estaban manufacturados ya, pero él los paraba y decía que no los iban a recibir, pero lo único que quería era que nosotros no lográramos la meta...

Evidentemente, el cuestionamiento a la transparencia de los empleadores no sólo se encuentra en la consistencia argumentativa de las proposiciones del empleador, sino que también, están en el cuestionamiento hacia las conductas mismas que desarrollan, y la interpretación que éstos elaboran respecto de las distintas temáticas puestas en discusión.

Otro aspecto que destaca, como condición básica que debería tener el empleador, es la disposición a sostener un proceso de negociación, evidentemente que el empleador está compelido jurídicamente a sostenerla, sin embargo, los trabajadores se dirigen a la dimensión de “*disposición personal*” para sostener un proceso con ellos. Esto último sería reflejo de que, pese a la existencia de la norma positiva que avala el ejercicio del instrumento, no se encuentra significativamente arraigado en los trabajadores la legitimación objetiva de éste.

Con voluntad, de predisposición, de escuchar a la gente que si pueden dar que lo den, con voluntad, querer mantener esto, si las cosas que pedimos no son grandes, con voluntad porque si bien ellos dirigen esta empresa, la gente profesional, nosotros no queremos que la empresa se vaya a la cresta...

Bueno, yo creo que el tiene que tener la disponibilidad de llegar a un acuerdo, mas que nada de tener la voluntad, porque si no tiene la voluntad no vamos a llegar a ningún lado, bueno también con transparencia, a veces esto tampoco vale mucho, que también traigan papeles, porque nosotros vamos con cuadernos por lo menos, pero ellos nada, cuando comenzamos a pedirles cosas ahí aparecen con los libros para decir que no se puede dar nada...

Lo que en el fondo refleja esto último, es que los trabajadores íntimamente apelan a que en los empleadores se produzca un “*ablandamiento*” y asuman una posición de simetría ante ellos, de igualdad en la negociación. Este aspecto es constitutivo de los *trabajadores preconvencionales*, que se posicionan desde el no reconocimiento de sus propios derechos. El fenómeno expuesto, clarifica la experiencia que tiene un margen importante de trabajadores, la absoluta distancia que se manifiesta en ellos, entre el dispositivo jurídico, con su sustento de racionalidad material, y la objetivación de este

derecho, situación que resignifica, en los trabajadores, una posición asimétrica con respecto del empleador y, más aún, de no reconocimiento de sus derechos.

Distinta es la experiencia desde el reconocimiento de los derechos laborales, aquí los *trabajadores convencionales*, pese a no ser indicador empírico de mejores resultados en la negociación, se plantean ante los empleadores en el ejercicio pleno de sus derechos, internalizando la idea de que existe un dispositivo jurídico que los avala.

... bueno es el derecho legal que tienen los trabajadores para hacer legal sus necesidades de mejoras económicas y sociales, un ente que esta regulado por la ley que nos permite, a nosotros, mejorar nuestras remuneraciones....

Mira, la idea mía es que al trabajador chileno jamás le han regalados nada, todo lo que ha conseguido el trabajador chileno ha sido por intermedio de la negociación colectiva, de las grandes huelgas y todo lo que conlleva el movimiento sindical en Chile...si no hubiese negociación colectiva, si no hubiese sindicato, nunca se conseguiría nada, este reajuste fue selectivo y sólo se entrego a determinadas personas que tenían ciertos cargos, aparte que estaba prometido hace mucho tiempo...en forma individual muchas veces se consiguen pero no para todos los trabajadores, no es una cosa que digamos que a todos les tocaría...

6 Negociación colectiva: pretensiones de validez

6.1 Pretensiones de validez: cuestionamiento de los actores

Como ya lo señalamos, en nuestro marco teórico de referencia de esta investigación, Habermas plantea que, en el proceso comunicativo entre interlocutores de un proceso cualquiera, se manifiestan expresamente modelos de racionalidad que los actores del proceso comunicativo ponen en cuestión. Los modelos de racionalidad, que los actores del proceso ponen en entredicho, se están evaluando, dinámicamente, mediante tres pretensiones de validez, que los actos de habla conllevan en si mismo. El primero se denomina pretensión de validez de verdad, que establece si existe correspondencia entre lo

que se está enunciando y lo que se percibe en el mundo objetivo. La segunda pretensión de validez es la rectitud normativa, aborda la dimensión normativa, busca cuestionar la correspondencia de los enunciados comunicativos con el contexto normativo bajo el cual se emiten. La tercera, aborda la dimensión del cuestionamiento de las intenciones de los comunicandos, busca cuestionar la correspondencia entre lo que dice y lo que piensa el comunicando, es la denominada veracidad subjetiva.

Con el sustrato de estas tres pretensiones de validez se establecen cuestionamientos respecto de lo que proponen los hablantes con sus emisiones comunicativas. De esta manera, el siguiente capítulo busca analizar los cuestionamientos que hacen los empleadores respecto de los trabajadores y, de los trabajadores en relación con los empleadores, auscultando las implicancias prácticas que la exposición de estos modelos de racionalidad provocan en el ejercicio mismo de la interacción comunicativa, eso sí, bajo la mirada de las tres pretensiones de validez expuestas.

6.1.1 Pretensiones de validez: cuestionamientos desde los empleadores.

En los empleadores, nos encontramos con una realidad que denota una visión transversal hacia los trabajadores, en relación con los cuestionamientos que de éstos manifiestan. La pretensión de validez que cruza los cuestionamientos hacia los trabajadores, es la pretensión de validez de la verdad. Lo que está puesto en cuestión, por parte de los empleadores, es la no correspondencia que existe entre lo que se está enunciando, por parte de los trabajadores, con respecto a lo que está sucediendo realmente en el mundo objetivo.

Es que hay dos cosas una es ...no hay una lectura adecuada.. es lo correcto...ellos pueden ver que hay mucho trabajo y que significa que hay mucha plata y podemos pedir lo que queramos, pero ellos no ven lo que hay al otro lado...que hay que pagar luz, que hay que pagar agua...hay que, me entendís (sic) no se estamos hablando de ese conocimiento...

Bueno, es por dos aspectos fundamentales, uno por el hecho de las incapacidades de entender la realidad de la empresa y el otro es el aspecto de sesgo que tiene la

interpretación de la realidad económica de las empresas, estas son dos barreras que he visto en estos ocho años a cargo de esta empresa, y en este sentido el tema de una persona que tenga una formación técnica que permita asesorarlos en la negociación colectiva, que ellos mismos lo acepten, para que se pueda entender que las realidades de las empresas son bien distintas unas de otras, por esto es que ellos le pueden decir esto es así, y el sesgo que tiene que los van a tratar de cagar, ojala ese sesgo desapareciera, porque tengo que decir esto, esta mal, pero lo tengo que decir, oye a nosotros nadie nos obliga a que les paguemos el almuerzo y se los pagamos igual, entonces de que me están hablando...

La pretensión de verdad, que se pone en cuestión por parte de los empleadores, esta fundamentada, según ellos, en las incapacidades que poseen los trabajadores de proveerse de una adecuada interpretación de las realidades que conjuga un establecimiento productivo como es la empresa. Los empleadores no cuestionan las intencionales de los trabajadores, sino que ésta es sólo la manifestación empírica de la falta de preparación que poseen los trabajadores para abordar un proceso como el de la negociación colectiva.

A ver a mi entender la realidad que ellos se han creado es producto de una visión política que tienen de la empresa, en ningún caso es una visión técnica que se posee, por eso te digo que las asesorías entregadas a los trabajadores ahondan, me da la impresión, esta visión ideologizada que tienen los trabajadores...

Yo creo que es por el bajo nivel de conocimiento que tiene la dirigencia del sindicato, esto impide que puedan ser escuchadas todas nuestras explicaciones, aparte del hecho que ellos piensan que los estamos perjudicando siempre por el hecho de ser del sindicato...

La recolección de las diversas opiniones manifestadas por los empleadores, sean estos *preconvencionales* o *convencionales*, no manifiesta diferencias significativas respecto del cuestionamiento de la pretensión de validez de la verdad. Lo que observamos es que resulta ser transversal el cuestionamiento hacia la falta de herramientas básicas, que permita producir un mejoramiento de la calidad argumentativa de los trabajadores durante las instancias de negociación colectiva.

El matiz de diferencia, que puede adquirir el cuestionamiento hacia la pretensión de validez de la verdad en los empleadores catalogados como *convencionales*, es que la menguada capacidad educativa y, por cierto argumentativa, que condiciona una precisa interpretación de la realidad empresarial, afecta, indudablemente, en el desarrollo del proceso de gestión de las empresas. Por tanto, para este tipo de empleadores, resulta relevante considerar la capacidad de los trabajadores, respecto del rol ganado que deben asumir en la empresa.

A ver, yo creo que siempre facilita tener cierto grado de conocimiento, porque el desconocimiento afecta en ambos sentidos, porque el desconocimiento puede ser desfavorable para la empresa, porque este mismo desconocimiento ante algunas instituciones puede llevar a problemas en las labores que desarrolla la empresa.....

Es claro, al respecto, la disposición que manifiestan los *empleadores convencionales* hacia una política de relaciones laborales participativas e inclusivas, donde cada uno es un elemento vital de un todo, que es la empresa. Esto podría ser un indicativo de que, este tipo de empleadores, están en una posición de transición entre niveles superiores de disposición ante la normativa laboral, lo que en conceptos de Kohlberg, estarían en transito hacia un nivel postconvencional.

No, tiene que haber un diálogo permanente, los trabajadores ya están maduros para sentarse a conversar cómo mejoramos y cómo repartimos estos mejoramientos...

Por otro lado, un elemento interesante que manifiestan los empleadores en general, es la influencia negativa, para ellos, que adquieren las asesorías, fenómeno que, según ellos, refuerza una construcción ideológica de la realidad de la empresa, que contrasta absolutamente con la visión “*técnica*” que ellos proponen de la misma.

Esta visión es errónea, que esta basada en un mal adoctrinamiento de la gente, porque la confederación siempre ve un paquete en las empresas perdiendo las particularidades propias de las empresas...

No, no, hay ciertas actitudes que uno empieza a notar desde antes, por eso digo los dirigentes, a veces, se dejan influenciar por fuerzas externas, pero en la negociación colectiva hace crisis, en la negociación colectiva se adopta una posición intransigente..

El dilema, que se deja traslucir en los cuestionamientos que realizan los empleadores, es que la falta de conocimiento, que evidencian los trabajadores, sólo es superable estableciendo una política clara en relación con la real posición que debe ocupar el trabajador en la empresa. Si se desea que el trabajador sea interlocutor válido, en un proceso de negociación colectiva, se le debe dotar de las condiciones objetivas para que pueda desarrollar un papel como el que se le exige, de tal forma que es imperativo fomentar en ellos, como primer elemento la idea de pertenencia en la empresa y, fundamentalmente, ir tras la búsqueda del reconocimiento del trabajador como categoría social, esto es, como persona sujeto y objeto de derechos y opinión, de carácter irrenunciable, y ser co-participe en la gestión de la empresa.⁹⁸

Los empleadores entrevistados carecen, en su mayoría⁹⁹, de una visión integral del factor trabajo y del trabajador, sólo son vistos ambos como factores económicos, resignificando una idea de empresa excluyente y no participa, basados, estrictamente, en procesos productivos y de gestión de racionalidad netamente técnico instrumental, modelos de empresa que, finalmente, resignifican empresas basadas en el desconocimiento y la no valoración del trabajador.

El cuestionamiento de la pretensión de validez de verdad, en relación con los enunciados comunicativos de los trabajadores, es la manifestación empírica de la posición que sostiene la negociación de ambos actores del proceso. Para los empleadores, el cuestionamiento vital, es hacia el desconocimiento que se manifiesta en los trabajadores de la realidad de la empresa, no existe un cuestionamiento en la dimensión de las intenciones, sino que fruto de la falta de herramientas cognoscitivas, el trabajador sólo puede acceder a un nivel de entendimiento básico de interpretación, sólo de aquello que le es dado como

⁹⁸ Es interesante el modelo de relaciones laborales que propone el concepto de Responsabilidad social empresarial. Para interiorizarse respecto de éste, ver: Baltera, Pablo. Responsabilidad social empresarial. Alcances y potencialidades en materia laboral. Cuaderno de Investigación N°25. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Diciembre. 2005.

⁹⁹ Se debe precisar que esta mayoría excluye a los empleadores que hemos catalogado como convencionales.

experiencia fáctica inmediata, sólo lo que ve en el plano de la materialidad expuesta en el mundo objetivo. El fenómeno en cuestión, no es la realidad que se presenta como disímil, sino que esta realidad esta construida en relación con un contexto que la condiciona y la explica. Por tanto, lo que se desprende de los cuestionamientos de los empleadores, es la distorsión que conlleva la falta de herramientas técnicas y de preparación que transmiten los trabajadores con sus enunciados comunicativos, situación que inhabilita la interpretación que elaboran los trabajadores de la realidad que les es inmediata.

Bueno, yo creo que ellos pueden pedir los informes de las cifras de la empresa, ahora yo creo que no tienen conocimiento en economía para leer un balance, pero previo a eso nosotros nos habíamos sentado varias veces con el gerente de administración a explicarles las razones de las cifras e incluso se les ofreció, cuando ellos estaban viendo lo del reajuste, el explicarles en dónde estaban situados nuestros costos, cuáles eran nuestros niveles de gastos y las potencialidades que tenía la empresa, la idea que siempre les planteamos era hacerlo constructivo, la idea era que bonificáramos alguna cosa que fuera conveniente para ambas partes como el scrap, que es la tubería que aparece dañada...

No hay mala fe, sino que sólo ellos no lograron entender o, no logran entender cómo funciona una empresa y lo que ellos pedían era absolutamente imposible de dar en ese momento...

La realidad actual del modelo de relaciones laborales, legitimado¹⁰⁰ en las empresas, reproduce una lógica de ausencia en los procesos de gestión de los trabajadores y la no participación como sujeto agente de ellos en la empresa. Por tanto, las continuas referencias hacia los trabajadores, en cuanto a dejar traslucir las incapacidades argumentativas que manifiestan en el proceso de negociación colectiva, es producto de la legitimación de un

¹⁰⁰Como lo hemos precisado anteriormente, existe un modelo de relaciones laborales que esta creciendo en forma incipiente que es el modelo de empresa socialmente responsable, que obedece a otra valoración de la empresa, el trabajo y el trabajador. Lamentablemente aún este modelo no goza de la suficiente legitimidad en el mundo empresarial. Para mayor profundización en el tema de la RSE, ver: Baltera, Pablo. Responsabilidad social empresarial alcances y potencialidades en materia laboral. Cuaderno de investigación N°25. Dirección del trabajo. Departamento de estudios. Santiago. Diciembre. 2005.

modelo de empresa que resignifica la exclusión y no valoración del factor trabajo y de los trabajadores, redundando en modelos de relaciones laborales de carácter no participativo.¹⁰¹

6.1.2 Pretensiones de validez: cuestionamientos desde los trabajadores.

Desde los trabajadores, el cuestionamiento hacia los empleadores, toma una dimensión diferente a cómo se presenta el fenómeno de las pretensiones de validez en los empleadores. En el caso de los trabajadores, el fenómeno que se presenta es la absoluta inverosimilitud de la que gozan los enunciados argumentativos, a los cuales recurre el empleador, durante el proceso de negociación colectiva. Esto quiere decir que, la dimensión en cuestión, es la pretensión de veracidad de los enunciados comunicativos del empleador. Por lo tanto, lo que moviliza todo el cuestionamiento de los trabajadores, no es la calidad argumentativa sobre lo cual se está refiriendo el empleador, sino que, lo que está puesto en cuestionamiento, son las posibles intenciones, o sea, la posibilidad de *engaño* de la cual pueden ser objeto los trabajadores por parte de los empleadores. Este es un primer punto de diferencia respecto de cómo se manifiesta el fenómeno en los empleadores.

Mira, siempre los ha avalado, pero uno lleva seis años en esto y sabe que siempre hay cuchufletas en los documentos que se piden, hay cuchufletas en los balances de la empresa, en los documentos que se piden durante la negociación colectiva, hoy día yo puedo decirlo, hay pequeñas cuchufletas pero las hay...

Yo creo que todo se mueve dentro de un contexto de fantasía, yo creo que todo se mueve dentro de muy poco de verdad real, después uno de a poco la va pillando... las situaciones las va pillando

Este fenómeno se encuentra más fielmente representado en aquellos trabajadores de orientación *preconvencional* y que poseen una relación laboral con empleadores catalogados de *preconvencionales*. En éstos trabajadores, lo que está puesto en juego, es la

¹⁰¹ Los empleadores convencionales estarían en el camino, aunque muy incipiente aún, de una nueva idea de relaciones laborales.

imposibilidad de considerar verosímil las propuestas argumentativas que emplea durante el proceso de negociación colectiva. Por tanto, para ellos, es la fuente de los enunciados, los empleadores, la que merece cuestionamientos, produciéndose una especie de invalidez de origen en lo que se está exponiendo, por parte de los empleadores.

No creo que sea cien por ciento transparente, a ver Don Fernando como persona no tengo nada que decir, pero en cuanto es empresario creo que hay cosas que no se tienen que decir o publicar no más o que se deja guardado ante algún problema.....

Yo no les creo porque llevo más de 20 años trabajando en la empresa y se que no es así, y ellos la respuesta la dan al final porque después de la respuesta que dan ellos se llena de pega acá de nuevo, después del 31 diciembre el primero de enero se llena de pega de nuevo...

Para los trabajadores, es el concepto empleador o empresario el que llama a dudas, y sobre él, se tejen un sinnúmero de argumentos que los refuerzan a pensar como lo hacen. En las aseveraciones respecto de los argumentos que presenta el empleador, es reiterativo el hecho de que el foco de atención de los trabajadores, está puesto en la intencionalidad del actor empleador y en las finalidades que persigue con lo que señala, y no en la calidad argumentativa de los enunciados comunicativos que expone.

Yo espero que sea así, pero por ética no confío en los empresarios....porque siempre nos han engañado...le voy a contar una historia...por lo que me ha tocado tratar siempre actúan de una forma y dicen otra cosa...le voy a contar que una vez yo trabajaba en una empresa, en la época de crisis de los ochenta, bueno ahí las cosas estaban muy difíciles y los empresarios nos dijeron que las cosas estaban complicadas y que tenía que bajar el veinte por ciento de los sueldos, o si no deberían irse el cuarenta por ciento de los trabajadores, yo era uno de los pocos que quería irse con su platita, pero bueno, se aprobó que nos bajarán el sueldo y al poco tiempo no echaron al cuarenta por ciento, sino que echaron al cuarenta y cinco por ciento de los trabajadores...por eso le digo que por ética no confío en los empresarios...

Situación distinta se presenta en los trabajadores con orientación *convencional* y que dependen de empleadores de orientación *convencional*. En éstos, lo que está puesto en cuestión, es la calidad argumentativa que poseen los enunciados comunicativos del empleador en cuestión, aquí el énfasis está puesto en la preeminencia del mejor argumento, o sea, la comunicación está fundamentada en la imposición de la más adecuada fundamentación durante el proceso negociador, aquella que tenga una mayor concordancia con lo que realmente está sucediendo en el mundo objetivo. Si bien es cierto, existen referencias en torno a la situación de veracidad subjetiva del empleador, este cuestionamiento sólo es producto de una concepción preteórica arraigada fuertemente en su *mundo de la vida*, fenómeno que no se lingüística en el proceso de negociación colectiva.

La dimensión significativa que adquiere el concepto empleador, para los trabajadores que se subordinan a empleadores *preconvencionales*, está en directa relación con la posibilidad cierta de la ausencia de transparencia, con el cuestionamiento objetivo respecto de las intencionalidades de éste. Ahora, las referencias respecto de la veracidad subjetiva, de los enunciados comunicativos del empleador, posibilitan que los trabajadores no pongan en cuestión preferentemente la pretensión de validez de la verdad objetiva en la argumentación, ante lo cual sólo es verosímil un argumento cuando éste viene avalado con algún documento que respalde y apoye dicha argumentación, fenómeno que redonda la preeminencia que posee el cuestionamiento respecto de la veracidad subjetiva en la argumentación del empleador.

La verdad real es con documentación, porque oral pueden decirse muchas cosas, pero con documentos las cosas tienen validez y tienen convicción y todas las situaciones a mi entender pueden ser creíbles...

Si, generalmente sí, el nos entrega la información a través de documentos, nosotros sólo confiamos en la información que nos entrega, porque si nos entrega información de aduana como va a alterar la información que entrega aduanas....

Por tanto, la representación simbólica negativa, que se encuentra arraigada en trabajadores dependientes de *empleadores preconventionales*, es un elemento que condiciona, de sobre manera, el proceso mismo de negociación. Esta situación es germen de conflictos latentes en la empresa y, por otra lado, reproduce y resignifica los procesos de *desafección* y no pertenencia del trabajador en la empresa. ¿Si el trabajador se sintiera parte de la empresa, fuera un elemento constitutivo de ella, se cuestionaría la pretensión de validez de la veracidad por parte de los empleadores? No cabe duda que semejante pregunta, puede ser respondida por parte de los trabajadores, que gozan de un mejor posicionamiento, en cuanto trabajadores, al poseer una relación laboral con empleadores con orientación *convencional*.

El “*lugar común*” establecido respecto del cuestionamiento de la pretensión de validez de la veracidad subjetiva del empleador, durante el proceso de negociación colectiva, obstaculiza la posibilidad real de progreso social en los trabajadores, ya que determina constantemente poner el foco de atención en la intencionalidad del empleador, en vez de lograr crear condiciones objetivas que le permitan establecer un nivel de discusión donde prime la búsqueda del mejor argumento durante el proceso. Obviamente, si no existe un nivel mínimo de credibilidad recíproca, entre los interlocutores, difícilmente se podrá llevar adelante un adecuado proceso negociador. Sin embargo, el cuestionamiento a la veracidad en el empleador, desvía y deslocaliza la dimensión fundamental que debe estar puesta en cuestión, la calidad argumentativa de los enunciados lingüísticos de uno y otro, que tengan como horizonte fundamental, el entendimiento basado en la imposición argumentativa del mejor argumento, esto es, el que entregue una interpretación más fidedigna en relación con los diferentes mundos a los cuales los enunciados se refieren.

CONCLUSIONES FINALES

Cuando se concibió el desarrollo de una investigación como esta, se partió de la premisa básica de que el instrumento de la Negociación colectiva, más allá de ser un dispositivo jurídico que se crea con la finalidad de pactar condiciones comunes de trabajo y salario por un tiempo determinado, representa un lugar de encuentro, donde se producen instancias de comunicación, para que se produzca un acuerdo en los términos planteados en cualquier negociación, por tanto no sólo es una instancia jurídica, sino que la negociación colectiva debe ser vista de manera integral, con todo lo que posee tras de sí, que la constituye, que la significa como tal. Así entendida, la negociación colectiva, tal cual la analizamos en este trabajo, posee un tratamiento integral, esto es, se le consideró desde la comunicación y el entendimiento de los actores del proceso y, desde ese enfoque, es que se construyó la hipótesis de trabajo y los objetivos que guiaron nuestra investigación.

En relación con esto último resulta interesante señalar la serie de hallazgos y conclusiones derivadas de este estudio. En primer lugar, se presentan claramente diferencias en las orientaciones de acción de ambos actores, durante el proceso de Negociación colectiva. En relación con el actor empleador, podemos señalar que las orientaciones que presentan se encuentran condicionadas por un elemento que resulta ser fundamental, a la hora de determinar su orientación de acción para con el proceso mismo de negociación colectiva. Tenemos que, el elemento que condiciona la orientación de acción del actor empleador, es la posición desde la cual negocian. Al respecto, se descubre que la posición de reconocimiento o no reconocimiento hacia el trabajador, los derechos laborales en general, y la negociación colectiva, en particular, resultan ser determinantes en las orientaciones de acción del actor empleador y, después veremos, que también condicionan la orientación de acción en el actor trabajador.

Los empleadores que se posicionan desde el no reconocimiento hacia el trabajador y sus derechos laborales, catalogados como *empleadores preconvencionales*, poseen una orientación hacia la imposición durante el proceso de negociación colectiva, situación que deriva en que sus procesos de negociación colectiva estén plagados de referencias respecto

de prácticas poco transparentes por parte de los trabajadores, sumado a lo improductivo que les resulta el instrumento de la negociación colectiva.

Situación diferente se observa entre los *empleadores convencionales*, catalogados así por el reconocimiento manifiesto que demuestran de los derechos laborales. En esta categoría de empleadores se produce, asimismo, una situación que permite encontrar dos subcategorías contenidas en ésta; por una parte, se encuentran los *empleadores convencionales tradicionales*, cuya característica distintiva es el reconocimiento de los derechos laborales, pero desde una dimensión paternalista hacia los trabajadores, o sea, se les reconocen derechos por la necesidad de desamparo y desprotección bajo la cual se ejercen como trabajadores, por lo tanto, mediante este reconocimiento el empleador los protege; por otra parte, se encuentran los *empleadores convencionales modernos*, que se posicionan desde el reconocimiento de los derechos laborales, pero desde una dimensión normativo de consideración de derechos, por el hecho de ser una categoría que ontológicamente los posee, por su participación en el proceso productivo. Por tanto, para ambas subcategorías, sean éstos *modernos* o *tradicionales*, la orientación de acción es hacia el entendimiento, producto del reconocimiento latente y manifiesto de los derechos laborales y, fundamentalmente, con la negociación colectiva. En este tipo de empleador, lo fundamental es intentar la búsqueda de un consenso comunicativo, sostenido es la internalización de la normativa laboral y, además, en el hecho de que los trabajadores se posicionan desde la pertenencia hacia la empresa. Por tanto, lo que esta en juego en la negociación colectiva de *empleadores convencionales* es el desarrollo del mejor argumento y la búsqueda de consenso en torno a este.

Un segundo elemento en importancia, que refuerza lo anterior, es que en los *empleadores preconconvencionales*, se desarrolla el fenómeno, denominado en esta investigación, de *desafección* respecto del derecho de negociación colectiva. Este fenómeno resignifica una lógica de relaciones laborales de carácter excluyente que determina, por consiguiente, disensiones durante el proceso de negociación colectiva y, más aún, perturbaciones que desvían el foco de interés fundamental del proceso, que es el pactar condiciones comunes de trabajo y salarios. Situación que se sostiene por el no reconocimiento de la negociación colectiva, que existe legalmente, pero no es un instrumento legitimado, que goce de validez legítima, para este tipo de empleadores.

Entre los *empleadores convencionales* el fenómeno expuesto de la *desafección* respecto del derecho de negociación colectiva, no se encuentra presente, debido al hecho de que, el actor empleador, se posiciona reconociendo al actor trabajador como un interlocutor válido, realidad que reproduce un modelo de relaciones laborales, y de gestión en la empresa, totalmente diferente al modelo que se vislumbra en las empresas con *empleadores preconventionales*. En las empresas con *empleadores convencionales*, el modelo de relaciones laborales es participativo, entendiéndose por esto, que los trabajadores son interlocutores, informativa, consultiva y deliberativamente, en algunos casos, en las empresas. Pese a lo importante que resulta encontrar empresas que basen su modelo de relaciones laborales en el reconocimiento de los trabajadores, digamos que éstas resultaron ser las menos frecuentes en las unidades de información seleccionadas.

Respecto de las orientaciones de acción del actor trabajador, también se logró proponer una tentativa construcción de tipologías, en relación con el reconocimiento hacia los derechos laborales y el ejercicio efectivo de éstos, fundamentalmente, a través de la negociación colectiva. En los trabajadores, también nos encontramos con dos tipos de categorías; por un lado, se encuentran los *trabajadores preconventionales*, que se posicionan desde el no reconocimiento de sus derechos laborales; por otro lado, se encuentran los *trabajadores convencionales*, que se posicionan desde la dimensión de reconocimiento de sus derechos laborales. Tenemos que las orientaciones de acción de ambas categorías no presentan diferencias significativas importantes. Sin embargo, el punto en cuestión es que, cuando se relaciona la situación del trabajador, sean cual sea su categoría, con el carácter presentado en el empleador, la situación presenta una pequeña diferencia. Por una parte, al relacionar la orientación de acción del trabajador con un *empleador preconventional*, la situación de orientación al entendimiento se mantiene, pero ahora con un fenómeno anexo, que el trabajador internaliza con ellos la idea de que la negociación colectiva pasa a ser una *concesión graciosa* del empleador. La realidad que se presenta, es que la orientación del *empleador preconventional* condiciona el comportamiento de los trabajadores, incluso de los *convencionales*, quienes ante esta negativa disposición, neutralizan su reconocimiento hacia el proceso de negociación colectiva. Por otra parte, cuando la negociación se realiza con empleadores catalogados como *convencionales*, la realidad dista de ser la misma. Para estos casos, la negociación

colectiva se asume como la búsqueda del mejor argumento y se resignifica la idea de que la negociación colectiva es un derecho irrenunciable del trabajador. Por tanto, se encuentra una significación de la normativa, por lo menos, en cuanto a la racionalidad formal que la compone.

Al abordar la temática de las pretensiones de validez también encontramos aspectos interesantes que se deben relevar. Para el estamento de los empleadores en general, la pretensión de validez determinante es la pretensión de verdad. Sin embargo, esta goza de ciertas variaciones en relación con el cuestionamiento que se realiza tomando en consideración la categoría de *preconvencional* o *convencional* que adquiera el empleador. Cuando uno se refiere a los empleadores catalogados como *preconvencionales*, la realidad manifestada dice relación con la descalificación absoluta de la calidad de interlocutor válido que posee el trabajador. Además, el cuestionamiento principal que se realiza es hacia las condiciones cognitivas que maneja el trabajador, estas falencias determinarían, según ellos, la falta de capacidad para entender la realidad de la empresa. Este fenómeno resulta ser la consecuencia palpable del modelo de relaciones laborales que implementa este tipo de empleador, de carácter excluyente, no participativo y, fundamentalmente, que no reconoce al trabajador como una categoría social, sujeto y objeto de derechos.

Entre los *empleadores convencionales*, si bien es cierto se cuestiona la pretensión de validez de verdad, respecto de los argumentos entregados por los trabajadores, el énfasis es absolutamente distinto. Tenemos que, en este segmento de empleadores, se asume la deficiente preparación de los trabajadores, pero desde una óptica de generalidad, de los trabajadores en general. Para ellos, lo que está puesto en cuestión es la capacidad argumentativa en el proceso mismo de la negociación colectiva, dado el reconocimiento manifiesto que se produce respecto de los derechos intrínsecos que posee el trabajador.

En relación con los trabajadores, la realidad respecto de las pretensiones de validez demuestra ser diferente, eso sí, con la condicionante incuestionable, de la importancia que adquiere el concepto empleador, en el cuestionamiento principal que los trabajadores realizan a los empleadores. Para el común de los trabajadores, sean estos *preconvencionales* o *convencionales*, el cuestionamiento principal radica en la pretensión de veracidad subjetiva de los enunciados comunicativos del empleador. Por lo tanto, lo que se está poniendo en cuestión, por parte del trabajador, es la intencionalidad del empleador y, la

poca transparencia de este. En este punto, la generalidad de los trabajadores manifiesta un cuestionamiento de origen, que se encuentra arraigado en el *mundo de la vida* de los trabajadores, situación que, en casos pasa a tener ribetes de una verdad revelada, esta adjetivación de poca transparencia y deshonestidad de los empleadores, al estar en un nivel preteórico en los trabajadores, no se lingüística durante la negociación colectiva en ellos. Sin embargo, lo esencial radica en el hecho de que estos cuestionamientos generales que realizan los trabajadores, hacia la veracidad subjetiva, sufre de variaciones según la relación laboral que tenga el trabajador. Para el trabajador que tenga una relación laboral con un empleador de carácter *preconvencional*, la pretensión de validez a cuestionar fundamental es la veracidad subjetiva, dada la realidad de exclusión y desconocimiento de los trabajadores sobre las materias que convergen en relación con la empresa y, también, producto de las continuas frustraciones que han experimentado en los procesos de negociación colectiva. Para el caso de los trabajadores, que poseen una relación laboral con un empleador con orientación *convencional*, la pretensión de validez fundamental a cuestionar es la pretensión de verdad, o sea, que lo que está puesto en el tapete, durante el proceso de negociación colectiva entre ambos actores, es la calidad argumentativa de ambos, como interlocutores válidos. En el fondo, la cuestionante a dilucidar es cuál es el argumento que goza de mayor correspondencia con la realidad que se manifiesta en el mundo objetivo. Estos trabajadores, dada la temática de cuestionamiento principal, se encuentran en un nivel superior de entendimiento de la realidad de la empresa, ya que el ejercicio mismo de la negociación colectiva, los ha llevado a un sistemático perfeccionamiento en las materias que convergen en relación con la empresa, y no a la intencionalidad del actor empleador, situación última que podría estar viviendo una gran mayoría de trabajadores.

La reconstrucción de las orientaciones de acción y de las pretensiones de validez, durante el proceso de negociación colectiva, tiene como motivación fundamental analizar este proceso con una mirada en la comunicación que se produce en el transcurso del proceso. Por tanto, se intentó rescatar las incidencias que los modelos de racionalidad tienen durante el desarrollo del instrumento. Respecto de esto último, los modelos de racionalidad empleados por los actores del proceso, tienen una incidencia fundamental en la prevalencia de perturbaciones que obstaculizan un adecuado desarrollo del proceso de

negociación colectiva, donde las patologías que se manifiestan, mediante el cuestionamiento que se produce en relación con las pretensiones de validez que los actores someten a juicio racional, podrían estar incidiendo en la posibilidad cierta de mejores resultados en el proceso negociador. De esta manera, en los modelos de racionalidad de los empleadores, la dimensión de la pretensión de validez de la verdad, juega un papel determinante en el desarrollo del proceso, fomentando patologías comunicativas que provocan la descalificación argumentativa y, finalmente, la concreción cierta de un contrato colectivo, si bien consensado en la forma, impuesto en el fondo para los trabajadores. Por otro lado, en el caso de los modelos de racionalidad de los trabajadores, en la dimensión de las pretensiones de validez, los cuestionamientos transversales a la pretensión de validez de la veracidad, determinan en éstos un cuestionamiento de origen, que causa finalmente que el disenso se produzca en el ámbito de los emisores de los enunciados comunicativos. Debido a este fenómeno, para los trabajadores no existe un disenso en el plano de la calidad argumentativa del interlocutor empleador, sino que la perturbación comunicativa se encuentra dada por la no legitimación del emisor del acto de habla, esto es, la perturbación que se produce en los actos de habla, de estos emisores, tiene como fuente la veracidad subjetiva, situación que determina que el proceso de negociación colectiva este determinado por patologías que provocan perturbaciones de origen, producto de la desconfianza manifestada hacia el actor empleador.

Resulta importante señalar que se manifiestan patologías que perturban un adecuado proceso de negociación colectiva, esto es, que entran un normal desarrollo argumentativo del proceso, que se objetivan en los cuestionamientos, vía pretensiones de validez, que cada actor del proceso comunicativo realiza respecto de su interlocutor. Por tanto, el cuestionamiento manifestado, a través de las pretensiones de validez, ya sea la verdad en los empleadores y veracidad en los trabajadores, inciden en las perturbaciones que se presentan en el desarrollo del proceso comunicativo que sostiene el proceso de negociación colectiva. De esta manera, resulta relevante mencionarlas como obstaculizadores del potencial consenso argumentativo Habermasiano, fundamentado en la preeminencia última del mejor argumento. El cuestionamiento de la pretensión de validez de la verdad, por parte de los empleadores, resignifica un proceso comunicativo donde los trabajadores, a los ojos de los empleadores, carecen de nivel mínimo para desarrollar un adecuado proceso

negociador. Por parte de los trabajadores, la pretensión de validez de la veracidad, determina que los empleadores, a los ojos de los trabajadores, presentan una ausencia de transparencia, situación que deslegitima, para ellos, cualquier tipo de negociación, atendiendo a la falta de sinceridad manifestada por éstos.

Por otro lado, la investigación determino que, en el caso de los empleadores, la pretensión de validez determinante, es la pretensión de validez de la verdad, por lo que nuestra hipótesis señalada, de la importancia relativa que se manifiesta en los empleadores de la rectitud normativa, ha sido absolutamente refutada. En el caso de los trabajadores, donde hipotetizamos que la pretensión de validez determinante, es la pretensión de la veracidad subjetiva, podemos señalar que, confirmamos la hipótesis respecto del actor trabajador, para ellos lo relevante es el cuestionamiento hacia la veracidad subjetiva de los empleadores, pretensión de validez que resulta ser un obstaculizar comunicativo durante el proceso de negociación colectiva.

Un elemento interesante de señalar, que no formó parte de los objetivos del estudio, fue la correspondencia que se encontró entre la *preconvencionalidad* de los empleadores y la edad. De esta manera, siguiendo a Kohlberg, los empleadores que presentan una postura *preconvencional* hacia el reconocimiento de la moral y el derecho, en el nivel de la empresa, son aquellos empleadores que se ubican en un rango etéreo menor en la investigación. Es entre los empleadores de mayor edad, donde se presenta una postura *convencional* respecto de los derechos de los trabajadores y, específicamente, en relación con el respeto hacia el ejercicio de la negociación colectiva. Sumado a este punto, se agrega la particularidad de que, aquellos que presentan niveles que se podría decir se encuentran en una etapa de incipiente tránsito entre la postura *convencional* y *postconvencional*, entre los empleadores, poseen como característica común, el presentar una formación en el extranjero, esto es poseen estudios o experiencia laboral fuera de nuestro país, lo que nos habrá un sinfín de posibles hipótesis en relación con la preponderancia que posee el entorno significativo en el desarrollo de la conciencia moral y del derecho, en este caso, de los empleadores y, por qué no, para los trabajadores.

Resulta incuestionable el aporte que la construcción teórica Habermasiana reporta al conocimiento de la Sociología, ya que plantea una alternativa valida al problema del proyecto inconcluso de la modernidad, vía relevar la acción comunicativa, en el

denominado *giro lingüístico*. Sumado a lo anterior, los niveles de desarrollo moral expuestos por Lawrence Kohlberg, nos entregan una herramienta conceptual que permite enriquecer el análisis expuesto, toda vez que se pueden postular distintos niveles en el reconocimiento, por parte de los actores del proceso, de las normas y la moral, herramienta que, finalmente, nos entrega una pletórica gama de elucubraciones teóricas respecto de la situación de las relaciones laborales en el país.

Demás esta decir que, la cuestionante fundamental que se encuentra presente, a la luz de las concepciones de Habermas y Kohlberg, es la dicotomía *particularismo – universalismo*. Esto quiere decir, el objetivo fundamental que debe guiar las políticas laborales en el país, deben ser dirigidas en aras de una paulatina interiorización significativa de principios, de carácter universal, que representen una orientación manifiesta de la consideración entregada al factor trabajo y al trabajador, o, según Kant, que las normativas relativas al factor trabajo y al trabajador, estén consideradas dentro de los denominados principios prácticos que, a su vez, puedan objetivarse en leyes de carácter práctico. Esta es la problemática que esta en el centro de la realidad que se presenta en las relaciones laborales hoy en día, cómo hacemos para que las categorías relativas al trabajo pasen a ser principios de carácter universal y no máximas subjetivas de acción, bajo las cuales se guían, no sólo la mayoría de empleadores, sino que también un amplio segmento de trabajadores en el país.

Finalmente, debemos dejar en claro que, dadas las características metodológicas del estudio, estas conclusiones sólo se refieren y acotan a las unidades de información seleccionadas, por lo tanto, nuestro ánimo no ha sido pretender inferir al universo de trabajadores y empleadores de las medianas empresas del subsector metalmeccánico, sino que, solamente, entregar conclusiones respecto de las unidades de información consideradas en el estudio.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, OMAR. Trabajo y acción comunicativa. Tesis para optar al título profesional de Sociólogo. Universidad de Chile. 1994.
- BALTERA, PABLO y AGUILAR, OMAR. Los derechos laborales en la pequeña empresa. Una mirada desde los empresarios. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago. 2005.
- BALTERA, PABLO. Responsabilidad social empresarial. Alcances y potencialidades en materia laboral. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de Investigación N°25. Santiago. Diciembre. 2005.
- BALTERA, PABLO. Pequeña empresa. El otro emprendimiento. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de Investigación N°15. Santiago. Septiembre. 2002.
- BALTERA, PABLO. Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los empresarios. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de Investigación N°24. Santiago. Septiembre. 2005.
- BAUER, ARNOLD. La sociedad rural Chile: desde la conquista hasta nuestros días. Editorial Andrés Bello. Santiago. 1994.
- CÓDIGO DEL TRABAJO en Boletín oficial de la Dirección del Trabajo. Lexis Nexis. Chile. 2004.
- COSER, LEWIS. Las funciones del conflicto social. Editorial fondo de cultura económica. México. 1961.
- COSER, LEWIS. Nuevos aportes a la teoría del conflicto social. Editorial Amorrortu editores. Buenos Aires. 1967.

- DAREHNDORF, RALF. El conflicto social moderno. Editorial Biblioteca Mondadori. Madrid. España. 1990.
- DAREHNDORF, RALF. Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial. Ediciones Rialp. Madrid. 1957.
- DE LA GARZA, ENRIQUE (compilador). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de cultura económica. México. 2000.
- ECHEVERRÍA, MAGDALENA. Flexibilidad laboral en Chile. Las empresas y las personas. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de investigación N°22. Santiago. Diciembre. 2004.
- ESCOBAR, PATRICIO (editor). Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa. Ediciones Lom. Santiago. 1999.
- FIGUEROA, RODRIGO. Precariedad en la sociedad de mercado. Biblioteca debates & reflexiones. Santiago. 2002.
- FRÍAS, PATRICIO. Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile 2000 - 2001. Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de Investigación N°19. Santiago. 2002.
- FRIEDMANN, GEORGES y NAVILLE, PIERRE. Tratado de Sociología del Trabajo. Volumen I y II. Editorial Fondo de Cultura Económica. 4ª reimpresión. México. 1992.
- GÁLVEZ, THELMA. Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de investigación N°14. Diciembre. 2001.
- HABERMAS, JURGEN. Teoría de la acción comunicativa volumen I. Editorial Taurus. España. 1998.

- HABERMAS, JURGEN. Teoría de la acción comunicativa volumen II. Editorial Taurus. España. 1998.
- HABERMAS, JURGEN. Facticidad y validez. Editorial Trotta. Madrid. 1998.
- HENRÍQUEZ, HELIA y BARRERA, MANUEL. Sindicatos y estado en el Chile actual. La negociación colectiva como instrumento de participación popular. Geneva. United Nation Research Institute for Social Development. 1985.
- HENRÍQUEZ, HELIA y RIQUELME, VERÓNICA. Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Noviembre. 2006.
- KATZMAN, RUBÉN y WORMALD, GUILLERMO. Trabajo y Ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina. 2002.
- KOHLBERG, LAWRENCE. Psicología del desarrollo moral. Editorial biblioteca de sicología. Bilbao. Desclée de brower. 1992.
- McCARTHY, THOMAS. La teoría crítica de Jurgen Habermas. Editorial Tecnos. Madrid. 1998.
- MISCHEL, THEODORE. Cognitive development and epistemology. Academic press. New york. 1971.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Guía sobre estadísticas para negociadores sindicales en materia de remuneración. OIT. Ginebra. 1990.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad sindical y Negociación colectiva. Conferencia internacional del trabajo 81ª reunión. Ginebra. 1994.

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. OIT. Ginebra. 4ª edición. 1996.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. OIT. Ginebra . 1998.
- PROKOPENKO, JOSEPH. La gestión de la productividad. ILO. Ginebra. 1ª edición. 1989.
- PROKOPENKO, JOSEPH. Productivity promotion organizations: evolution and experience. ILO. Geneva. April. 1999.
- RODRÍGUEZ, DARÍO. Diagnóstico organizacional. Editorial Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. 1992.
- RODRÍGUEZ, DARÍO. Gestión organizacional. Elementos para su estudio. Editorial Pontificia Universidad Católica de Chile. 2ª edición. Santiago. 1995.
- RODRÍGUEZ, DARÍO. Diagnóstico organizacional. Editorial Ediciones Universidad Católica de Chile. 5ª edición. Chile. 2002.
- SALINERO, JORGE. La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de investigación N°20. Santiago. Noviembre. 2004.
- SALINERO, JORGE. Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Cuaderno de investigación N°29. Santiago. Noviembre. 2006.

- SEPÚLVEDA, JOSÉ MANUEL y VEGA, MARÍA LUZ. Guía didáctica para la Negociación colectiva: Una herramienta sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Lima. 1998.
- VEGA, MARÍA LUZ. Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza. Abril 2004.
- WEBER, MAX. Estructuras de poder. Editorial Leviatán. Buenos Aires. 1985.

REVISTAS

- OIT. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. María Luz Vega. Editorial publicaciones OIT. Suiza. Junio. 2002.
- OIT. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Editorial publicaciones OIT. Suiza. Junio. 1998.
- OIT. América: el diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos. Emilio Morgado. Editorial publicaciones OIT. Documento de trabajo N°153. Chile. 2002.
- OIT. Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. María Luz Vega. Editorial publicaciones OIT. Documento de trabajo. Suiza. 2004.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Revista Temas laborales N°13. Departamento de estudios. Chile. 1999.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Revista Temas laborales N°14. Departamento de estudios. Chile. 2000.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Revista Temas laborales N°19. Departamento de estudios. Chile. 2002.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Revista Temas laborales número especial año N°7. Departamento de estudios. Chile. 2002.

- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Revista Temas laborales N°23. Departamento de estudios. Chile. 2005.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. Observatorio Laboral N°15. Ministerio del Trabajo y previsión social. Chile. Diciembre. 2004.
- MEDINA, ALFONS y SANTA CRUZ, IÑAKI. Cap a una metodología comunicativa en ciencies socials. En Revista de Catalana de Sociología N°11, año 2000.
- MEDINA, ALFONS. Bases teoriques d'una metodologia comunicativa. En Revista de Catalana de Sociología N°18, año 2002.

DOCUMENTOS DE TRABAJO

- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Informe de nivel de conflictividad año 2002. División de Relaciones laborales.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Informe de nivel de conflictividad año 2003. División de Relaciones laborales.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Informe de nivel de conflictividad año 2004. Dirección del Trabajo. División de Relaciones laborales.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Informe de nivel de conflictividad año 2005. División de Relaciones laborales.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Compendio de series estadísticas 1990 – 2005. Dirección del Trabajo. División de estudios.

ANEXOS

ANEXO N°1

Pauta de entrevista empleadores

Derechos laborales

- 1) En relación con los derechos laborales ¿Cuáles derechos conoce?
- 2) Y respecto de este listado de derechos cuáles identifica como tales (mostrar listado)
- 3) Que importancia le asigna a los derechos de los trabajadores. ¿Por qué?

Negociación colectiva

- 4) Nombrar el derecho de la Negociación colectiva, observar qué valor le asigna a esta. Preguntar si la considera una imposición jurídica, si es un derecho de los trabajadores o de la empresa.
- 5) La empresa esta preparada para la negociación colectiva. Es un mecanismo adecuado para la realidad actual de las empresas.
- 6) La negociación colectiva es un mecanismo adecuado para resolver las demandas sobre condiciones de trabajo y salario de los trabajadores. ¿Por qué?
- 7) Qué papel juega en la relación entre Ud. y los trabajadores en su empresa y Cuál cree Ud. es el papel que juega en la relación entre empresarios y trabajadores en general.
- 9) ¿Qué expectativa tiene en la negociación colectiva?.
- 10) ¿Cuál es para Ud. una negociación colectiva ideal?.
- 11) ¿Cómo resolvería el tema de las inquietudes de los trabajadores en relación a las condiciones de trabajo y salarios en caso de la ausencia de negociación colectiva?. O las condiciones de trabajo y salario las debe determinar la empresa.
- 12) ¿Qué materias deben ser acordadas mediante negociación colectiva y cuáles no?

Negociación colectiva: Proceso

- 13) Refiriéndonos al periodo de Negociación colectiva, cómo lo caracterizaría Ud., es un periodo de acercamiento, de diálogo o de conflicto entre empresario y comisión negociadora. ¿Cuál es la relación que se establece entre Uds. y la comisión negociadora?.

- 14) Hablando de su experiencia en procesos negociadores. ¿Cuántas etapas reconoce en ésta?
- 15) Refiriéndonos a las etapas que Ud. reconoce en los procesos negociadores, más allá de las estipulaciones jurídicas, ¿Qué opinión le merece el comportamiento experimentado por la comisión negociadora durante éstas?. (ahondar en la opinión de las etapas que señaló) ¿Por qué?
- 16) ¿Cuáles cree Ud., son las principales motivaciones que tiene el comportamiento de la comisión negociadora de trabajadores durante el proceso de Negociación colectiva? ¿Por qué?
- 17) En relación con el comportamiento de la comisión negociadora durante el proceso negociador. ¿Cuáles son los aspectos que Ud. considera que facilitan la negociación y Cuáles los aspectos que la dificultan? ¿Por qué?
- 18) ¿Cuál sería el comportamiento ideal de la Comisión Negociadora durante un proceso de Negociación colectiva?
- 19) En relación con las demandas de los trabajadores. ¿Cómo las evalúa?
- 20) En cuanto a las materias contenidas en el pliego de peticiones. ¿Cuáles cree deben formar parte de los procesos de Negociación colectiva y cuáles deben ser facultad única del empresario. ¿Cuáles son las materias de conflicto? ¿Por qué?.
- 21) En relación con la respuesta entregada a los trabajadores. ¿Cuáles son los criterios fundamentales que se toman en consideración al momento de elaborarla? ¿Por qué?
- a) realidad de la empresa
 - b) justicia de las demandas
 - c) proyección de la empresa
 - d) Valoración de los trabajadores
 - e) Reconocimiento al esfuerzo y compromiso de los trabajadores
- 22) En relación con la petición de información relativa al estado de la empresa que solicitan los trabajadores. ¿Qué grado de utilidad le adjudica a esta información para los trabajadores?.
- 23) Durante el proceso de Negociación colectiva, existe algún mecanismo informal de comunicación entre empresario y trabajador que permita agilizar las negociaciones y fomentar el diálogo.
- 24) Hablando de los valores que deben guiar el actuar de la comisión negociadora. ¿Cuáles destacaría? y ¿Por qué?

25) En relación con los siguientes valores que debería tener la comisión negociadora durante el proceso negociador. ¿Cuáles destacarías? ¿Por qué?

- a) Solicitud acorde a la realidad de la empresa (Verdad)
- b) Honestidad y sinceridad durante el proceso negociador (Veracidad)
- c) Respeto hacia el empresario en el periodo de negociaciones (Rectitud Normativa)
- d) Apego a la legislación en materia de negociación colectiva (Rectitud Normativa)

26) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva que es más importante solicitud acorde a la realidad de la empresa y Honestidad y sinceridad durante el proceso negociador (entregar ejemplos si no establece diferencias) de la comisión negociadora de los trabajadores. ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

27) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva qué es más importante de solicitud acorde a la realidad de la empresa y respeto a los empresarios (entregar ejemplos si no establece diferencias). ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

28) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva entre los atributos de honestidad y apego a la legislación en materia de Negociación colectiva (entregar ejemplos si no establece diferencias) de parte de la comisión negociadora de trabajadores. ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

29) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva qué es más importante Honestidad y respeto al (entregar ejemplos si no establece diferencias) empresario. ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

30) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva qué es más importante Honestidad y apego a la legislación vigente en materia de Negociación colectiva (entregar ejemplos si no establece diferencias) de parte de la comisión negociadora de trabajadores. ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

31) Refiriéndonos al periodo de negociaciones entre Ud., y la comisión negociadora de trabajadores. ¿Qué sensaciones le dejó el accionar de los trabajadores?. ¿Cuáles son los aspectos negativos y positivos que pudo experimentar en ellos?

32) Hablando en general ¿Qué aspectos debería tener el actuar de los dirigentes sindicales participantes en una negociación en aras de lograr un buen acuerdo? ¿Por qué?

33) De estos atributos cuál es el más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador. ¿Por qué?

34) De estos atributos ¿Cuál o cuáles pueden fomentar un fracaso en los resultados de un proceso Negociador? ¿Por qué?

Negociación colectiva: Firma de acuerdo

35) En relación con el término de la negociación y posterior firma del contrato colectivo. Cuáles son las directrices fundamentales que sellan el acuerdo:

- a) Los derechos de los trabajadores. Se valora la justicia de lo que merecen los trabajadores.
- b) Situación de la empresa. Se considera por sobre todo las posibilidades reales de la empresa.

36) El acuerdo y firma posterior del contrato colectivo representa los intereses de Uds., es reflejo de las demandas de los trabajadores, o representa las demandas e intereses de ambos. El acuerdo resulta consensuado, o sólo es la manifestación de los intereses particulares de empresarios o trabajadores.

37) Cuánto tiempo toma llegar a un acuerdo, éste se produce o se tiene que llegar a la intervención de terceros. Si esto último sucede cuál o cuáles son las razones que Ud. considera resultan fundamentales para no lograr un acuerdo en la negociación colectiva de forma autónoma.

38) A la luz de los resultados del proceso negociador éste :

- a) Impacto Negativamente en la productividad y los resultados económicos de ésta.
- b) representó un avance para la empresa en el ámbito de las relaciones laborales.

En relación con los trabajadores:

- a) represento un avance en las condiciones de los trabajadores
- b) mejoró las relaciones laborales al interior de ella.
- c) fomentó instancias de diálogo en la empresa

39) ¿Cómo se evalúa, por parte de Ud., el acuerdo al que se llegó producto del proceso de Negociación colectiva?.

40) Apelando a la experiencia que ha tenido de los procesos negociadores: La Negociación colectiva es el instrumento adecuado para manifestar las inquietudes de condiciones de trabajo y salario de los trabajadores.

- 41) En su opinión ¿Cómo debe accionar la comisión de trabajadores para cerrar un acuerdo de contrato colectivo adecuado. (Ahondar en normas)
- 42) Durante el proceso de Negociación colectiva Ud., percibe a la comisión negociadora como un interlocutor creíble. ¿Por qué?
- 43) En su opinión. ¿Cuáles son los aspectos fundamentales, en cuanto al actuar de la comisión negociadora, que permiten llegar a un acuerdo satisfactorio y Cuáles de éstos son los que lo dificultan?.
- 44) ¿Cuál cree Ud. es la postura que define el comportamiento de la comisión negociadora durante el proceso de negociación colectiva? (Impositiva, Busca acuerdos) ¿Por qué?
- 45) ¿Qué sensación le deja el comportamiento experimentado por la comisión negociadora durante las instancias de Negociación colectiva?
- 46) A la luz del comportamiento de la Comisión Negociadora considera que la Negociación colectiva es una instancia de importancia para los trabajadores. ¿Por qué?
- 47) Finalmente, en relación con la Negociación colectiva en la actualidad, la considera útil, necesaria, etc.
¿Por qué?

ANEXO N°2

Pauta de entrevista Dirigentes Sindicales

Derechos laborales

- 1) En relación con los derechos laborales. ¿Qué derechos conoce?
- 2) Y respecto de este listado de derechos cuáles identifica como tales (mostrar listado)
- 3) Nombrar el derecho de la Negociación colectiva, observar qué valor le asigna a esta.
- 4) Qué papel juega en la relación entre Ud. y los empresarios y Cuál cree Ud. es el papel que juega en la relación entre empresarios y trabajadores en general.

Negociación colectiva

- 5) La Negociación colectiva es un mecanismo adecuado para resolver las demandas sobre condiciones de trabajo y salarios de los trabajadores. ¿Por qué?
- 6) Los trabajadores, en general, están en condiciones o tienen todos los elementos necesarios para llevar en adelante una buena Negociación colectiva.
- 7) ¿Qué busca en la negociación colectiva, qué espera de ella?.
- 8) ¿Cuál es para Ud. una negociación colectiva ideal?.
- 9) ¿Cómo resolvería los problemas e inquietudes respecto a las condiciones de trabajo en caso de la ausencia de negociación colectiva?.
- 10) ¿Qué materias deben ser acordadas mediante negociación colectiva y cuáles no?

Negociación colectiva: Proceso

- 11) Refiriéndonos al periodo de Negociación colectiva, cómo lo caracterizaría Ud., es un periodo de acercamiento, de diálogo o de conflicto entre empresario y comisión negociadora. ¿Cuál es la relación que se establece entre Uds. y la Comisión negociadora?.
- 12) Hablando de su experiencia en procesos negociadores. ¿Cuántas etapas reconoce en ésta?
- 13) Refiriéndonos a las etapas que Ud. reconoce en los procesos negociadores, más allá de las estipulaciones jurídicas, ¿Qué opinión le merece el comportamiento experimentado por el empresario?. (ahondar en la opinión de las etapas que señaló) ¿Por qué?

- 14) ¿Cuáles cree Ud., son las principales motivaciones que tiene el comportamiento del empresario durante el proceso de Negociación colectiva?
- 15) En relación con el comportamiento del empresario durante el proceso negociador. ¿Cuáles son los aspectos que Ud. considera que facilitan la negociación y Cuáles son los que la dificultan? ¿Por qué?
- 16) ¿Cuál sería el comportamiento ideal que el empresario debería tener durante un proceso negociador?
- 17) En relación a sus demandas. ¿Cómo percibe o evalúa la respuesta del empresario, considera que ésta sólo representa los intereses de la empresa, o del empresario?.
- 18) En cuanto a las materias contenidas en el pliego de peticiones. ¿Cuáles cree deben formar parte de los procesos de Negociación colectiva y cuáles deben ser facultad única del empresario. Cuáles son las materias de conflicto y por qué?.
- 19) En relación con la respuesta entregada a los trabajadores. ¿Cuáles cree Ud.,son los criterios fundamentales que se toman en consideración al momento de elaborarla? ¿Por qué?
- a) Realidad de la empresa
 - b) Justicia de las demandas
 - c) Proyección de la empresa
 - d) Valoración de los trabajadores
 - e) Reconocimiento al esfuerzo y compromiso de los trabajadores
- 20) En relación con la petición de información relativa al estado de la empresa que solicitan los trabajadores. Que grado de utilidad le adjudica a esta información para los trabajadores.
- 21) Durante el proceso de Negociación colectiva, existe algún mecanismo informal de comunicación entre empresario y trabajador que permita agilizar las negociaciones y fomentar el diálogo.
- 22) Hablando de los valores personales que deben tener o, que deben guiar el actuar de los empresarios participantes en un proceso negociador, ¿Cuáles destacaría? y ¿Por qué?
- 23) En relación con los siguientes valores que deberían tener los empresarios que participan de un proceso negociador. ¿Cuáles destacaría y Por Qué?
- a) Transparencia (entrega de información fidedigna de la empresa) (Verdad)
 - b) Honestidad, Sinceridad (Veracidad)
 - c) Respeto hacia el trabajador en el periodo de negociaciones (Rectitud Normativa)
 - d) Apego a la legislación en materia de negociación colectiva (Rectitud Normativa)

24) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva que es más importante el tener acceso a información de la empresa o la honestidad y sinceridad del empresario. ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

25) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva que es más importante el tener información de la empresa o el respeto a la comisión negociadora (entregar ejemplos si no establece diferencias). ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

26) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva que es más importante honestidad, sinceridad o apego a la legislación en materia de Negociación colectiva (entregar ejemplos si no establece diferencias) de parte del empresario ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

27) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva que es más importante la Honestidad, sinceridad o el respeto a la (entregar ejemplos si no establece diferencias) comisión negociadora. ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

28) Circunscribiéndonos al desarrollo de un proceso de Negociación colectiva qué es más importante la Honestidad, sinceridad o el apego a la legislación vigente en materia de Negociación colectiva (entregar ejemplos si no establece diferencias) de parte de los empresarios. ¿Cuál le parece más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador? ¿Por qué?

29) De estos atributos cuál es el más importante para el desarrollo de un adecuado proceso negociador. ¿Por qué?

30) De estos atributos ¿Cuál o cuáles pueden fomentar un fracaso en los resultados de un proceso Negociador? ¿Por qué?

Negociación colectiva: Firma de acuerdo

31) En relación con el término de la negociación y posterior firma del contrato colectivo. Cuáles son las orientaciones fundamentales que sellan el acuerdo:

- a) Los derechos de los trabajadores. Se valora la justicia de lo que merecen los trabajadores.
- b) Situación de la empresa. Se considera por sobre todo las posibilidades reales de la empresa.

32) El acuerdo y firma posterior del contrato colectivo representa los intereses de los empresarios, es reflejo de las demandas de los trabajadores, o representa las demandas e intereses de ambos. El acuerdo resulta consensuado, o sólo es la manifestación de los intereses particulares de empresarios o trabajadores.

33) Cuánto tiempo toma llegar a un acuerdo, éste se produce o se tiene que llegar a la intervención de terceros. Si esto último sucede cuál o cuáles son las razones que Ud. considera resultan fundamentales para no lograr un acuerdo en la negociación colectiva de forma autónoma.

34) A la luz de los resultados del proceso negociador:

- a) Impactó negativamente en la productividad y los resultados económicos de ésta
- b) representó un avance para la empresa ya sea en el ámbito de las relaciones laborales, o no tuvo una mayor incidencia en el devenir de la empresa.

En relación con los trabajadores:

- a) represento un avance en las condiciones de los trabajadores
- b) mejoró las relaciones laborales al interior de ella.
- c) fomentó instancias de diálogo en la empresa

35) Cómo se evalúa, por parte de Uds., el acuerdo al que se llegó producto del proceso de Negociación colectiva.

36) Apelando a la experiencia que ha tenido de los procesos negociadores: La Negociación colectiva es el instrumento adecuado para manifestar las inquietudes en cuanto a condiciones de trabajo y salarios de los trabajadores.

37) En su opinión Cómo debe accionar la comisión negociadora de trabajadores para cerrar un acuerdo de contrato colectivo adecuado y justo a sus intereses.

38) En su opinión Cómo debe accionar el empresario para cerrar un contrato colectivo adecuado.

39) Durante el proceso de Negociación colectiva Ud., percibe al empresario como un interlocutor creíble. ¿Por qué?

40) En su opinión ¿Cuáles son los aspectos fundamentales, en cuanto al accionar de los empresarios, que permiten llegar a un acuerdo satisfactorio y cuáles de éstos son los que lo dificultan?

41) ¿Cuál cree Ud. es la postura que define el comportamiento de los empresarios durante el proceso de negociación colectiva? Nombrar (Impositiva, Busca acuerdos) ¿Por qué?

42) ¿Qué sensación le deja el comportamiento experimentado por los empresarios durante las instancias de Negociación colectiva?.

43) A la luz del comportamiento de los empresarios considera que la Negociación colectiva es una instancia de importancia para ellos. ¿Por qué?

44) Finalmente, en relación con la Negociación colectiva en la actualidad, la considera útil, necesaria, etc.
¿Por qué?