

VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. El Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas.

GT 18 - Psicología Social Del Trabajo En América Latina: Identidades y procesos de subjetivación, salud de los trabajadores, prácticas y producción de sentidos en lo cotidiano.

**Interacción social en el trabajo como fundamento para la acción colectiva, el caso de la pequeña empresa industrial.**

Juan Pablo Dussert Chervellino. Sociólogo, Magister en Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

**Resumen:**

A partir del estudio de las prácticas y discursos de los trabajadores y empresarios de pequeñas empresas del sector industrial, acerca de sus relaciones laborales y la práctica de la negociación colectiva, se observan sus disposiciones efectivas a la constitución y ejercicio del poder en la empresa. Esta investigación indaga en la constitución identitaria de los trabajadores, considerando la identidad del trabajador y del dirigente sindical, como un conjunto de representaciones simbólicas que tiene consecuencias en la manifestación de la acción colectiva. En el caso de este tipo de empresas resulta fundamental en tal representación la experiencia cotidiana de la interacción con el empresario, en tanto se mantienen elementos más característicos del trabajo tradicional. Se destaca que la práctica de las relaciones laborales depende en gran medida de la institucionalización, a partir de la interacción entre trabajadores y empresario, de un mundo social particular, ético normativo, según la particular distribución y ejercicio del poder entre las partes en la empresa de menor tamaño, que llega a constituirse en un contexto fundamental de significado.

## **Resumen extendido**

### **Objeto**

El problema de estudio se observa a partir del entendimiento de la relación laboral como una relación social fundamentada en la interacción y, por lo tanto, en la tipificación recíprocamente referida entre las partes (Berger & Luckmann, 1999), desde la cual se define la subjetividad e intersubjetividad de los individuos, según su vivencia y experiencia reflexiva de la relación. Se considera a la empresa como contexto de significado y marco identitario para los trabajadores y en particular para el director sindical, influenciado tanto por los factores externos como internos en la atribución e incorporación de identidad (Dubar, 2000). En este sentido es relevante el marco de los derechos laborales y la ley laboral para la estructuración de la acción y definición de las expectativas internas a la relación, así como también la configuración de determinadas lógicas de acción que asumen los sujetos en la práctica o uso de la negociación de acuerdo a su entendimiento de una determinada estructura de oportunidades (Dubet, 2010). Esto considerando la construcción y distribución del poder y el entendimiento de la negociación continua en la relación entre las partes (Edwards, 1990), que definen el orden interno de la empresa según la cooperación y el conflicto como parte de su cotidianidad.

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

El foco de la investigación por lo tanto se sitúa en un nivel micro, en la realidad de la relación de trabajo dentro de los límites de la empresa.

La importancia de definir esta investigación dentro del marco de los estudios identitarios, es relevar las consecuencias de las definiciones personales de los sujetos, de la configuración de subjetividades e intersubjetividades, en la acción individual y colectiva.

## **Objetivo**

El objeto de la investigación se constituye a través de las preguntas acerca de cómo, o por qué, se genera la voluntad de negociar colectivamente en los trabajadores de pequeñas empresas del sector industrial que han logrado constituir efectivamente esta instancia, qué elementos la han hecho posible y cómo se ejerce este derecho frente al empresario; considerando que es un fenómeno poco generalizado dentro de este tipo de empresas<sup>1</sup>.

El objetivo de la investigación es describir y analizar la forma en que se genera la voluntad de negociar en el colectivo de trabajadores y para el empresario y los elementos identitarios que la hacen posible, determinando las dimensiones más relevantes que definen la configuración del poder y la dinámica de la negociación colectiva. El énfasis está puesto en las definiciones intersubjetivas que se constituyen desde la interacción social en el trabajo, entre los trabajadores y con el empresario, y en particular de la definición la experiencia del director sindical.

## **Metodología**

La investigación incorporó el análisis de 20 entrevistas semiestructuradas a trabajadores y empresarios efectuados en el marco de un estudio acerca de diálogo social en este tipo de empresas, efectuado por la Dirección del Trabajo. Considerando estas empresas se seleccionaron 10 casos significativos, seleccionados según correspondían a procesos más orientados a la cooperación y proceso más caracterizados por el conflicto entre las partes.

En estas empresas se les aplicaron entrevistas semiestructuradas a los directores sindicales, los cuales mantenían cargos de representación en empresas que mantenían contratos

---

<sup>1</sup> Según datos de la dirección del trabajo (ENCLA, 2006 y 2009) la proporción de este tipo de empresas donde se declara haber negociado colectivamente en los últimos 5 años corresponde al 12,5% y el 5,4% para los años 2004 y 2006, respectivamente; mientras el mismo indicador para el año 2008 habría alcanzado un 8,9%.

colectivos vigentes y que tenían a los menos tres procesos de negociaciones colectivas efectuados de forma continua hasta la aplicación del estudio.

La pauta de entrevista fue definida considerando los antecedentes de este estudio, manteniendo abierta la indagación a las dimensiones que emergieran como relevantes desde el discurso de los propios trabajadores.

Los análisis correspondieron a un análisis de contenido, realizado de acuerdo a ciertas dimensiones de análisis y temas emergentes a partir del discurso de los trabajadores y empresarios:

- Historia del sindicato y participación del o los directores sindicales
- Configuración del poder por parte de los trabajadores
- Práctica de la negociación colectiva y de la negociación individual a nivel informal
- Organización y funcionamiento interno del sindicato
- Valoración de la figura del empleador
- Conocimiento y manejo de la norma laboral legal y de normas informales en la relación de trabajo
- Perspectiva de las organizaciones gremiales de trabajadores y visión de la gestión de la empresa

### **Resultados - Conclusión general**

La constitución identitaria del director sindical y de los trabajadores en general, considerando su posición de poder en la empresa, guarda menos relación con la definición de un estatuto externo que atribuye ciertas garantías o estatus -ley laboral-, que la definiciones logradas a partir de la interacción en el trabajo, desde la cual se fundamentan las confianzas entre las partes, estando estas basadas en el conocimiento personal y en la apertura comunicacional del empresario. No obstante, la norma legal es un marco respetado en cuanto garantiza un procedimiento ordenado hacia el logro de un resultado específico como es el contrato colectivo, que finalmente enmarca el orden de la relación laboral según sus condiciones formales de empleo y trabajo.

### **Historia del sindicato**

La inexistencia de referentes laborales externos a la empresa que tengan consecuencias prácticas, como centrales o confederaciones sindicales y la imposibilidad de la negociación inter-empresa determina justamente la referencia de la negociación a la configuración de la relación laboral de forma interna a la empresa. Lo que está relacionado también con la voluntad del director sindical, de ejercer tal puesto, en referencia a su propia trayectoria y experiencia en la empresa, es decir según un interés o disposición personal, desde el cual asume un interés colectivo.

### **Marco institucional de la negociación colectiva**

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

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

### **Sindicato y configuración del poder**

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

- Por un lado el *sindicato como un puente*, en cuanto actúa de mediador entre el empresario y los trabajadores aun en temas relacionados al proceso productivo, desde una posición de defensa de la situación laboral de los trabajadores o siendo incorporado en la práctica a la organización de la producción por parte de la empresa como un instrumento de cooperación.

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

Los resultados de la negociación dependen de la confianza personal que establece el director sindical con el empresario, construida también en base a anteriores negociaciones, lo que refuerza su mantención en el cargo. Es justamente éste énfasis en la persona del director lo que involucra, como uno de sus riesgos y principales “costos” de la dirigencia, el cual es la puesta en juego permanente de su prestigio o reputación frente a los trabajadores.

### **Relación laboral constituida según el conflicto y la cooperación**

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

### **Valoración y ejercicio del poder de los empresarios por parte de los trabajadores**

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

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

como un ente que participa, contingentemente según la disposición de la dirección de la empresa, en su estructura organizativa.

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

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

### **Conclusión general y promoción de la negociación y diálogo social desde el trabajo**

La relación laboral se entiende desde el concepto más amplio de la interacción social, en la cual se construye la posición de poder de las partes que se pone en práctica en la comunicación dentro de la negociación colectiva. Los elementos fundamentales a considerar serían el manejo de la norma laboral, el nivel de participación informativa y consultiva, la representación y valoración de los roles y el esfuerzo en la empresa, la representatividad del colectivo de trabajadores y, en general, la subjetividad e intersubjetividad de los individuos según los logros alcanzados en los procesos de negociación.

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

## **BIBLIOGRAFIA PRINCIPAL**

Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2005). Los derechos laborales en la pequeña empresa: la visión desde los empresarios. Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación n° 24. Santiago

Pablo Baltera, Omar Aguilar, Juan Pablo Dussert (2006) Los derechos laborales en la pequeña empresa: una mirada desde los trabajadores. Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación n°28. Santiago.

Pablo Baltera (2010) Las condiciones para el diálogo social en la pequeña empresa, la perspectiva de los actores. Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación n°39. Santiago.

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

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

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

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

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

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

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

Michel Foucault, “El sujeto y el poder”.

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

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

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

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

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

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



