

Las dinámicas del sindicalismo en la pequeña empresa

La mirada de los dirigentes sindicales

Las dinámicas del sindicalismo en la pequeña empresa

La mirada de los dirigentes sindicales

Pablo Baltera Santander
Sociólogo UC

Santiago, junio 2015

Las dinámicas del sindicalismo en la pequeña empresa. La mirada de los dirigentes sindicales

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 258.251
ISBN: 978-956-9661-17-4

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono: (56) 22674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, junio 2015
Printed in Chile / Impreso en Chile

Indice

■ ANTECEDENTES	7
■ MARCO TEÓRICO	21
■ MARCO METODOLÓGICO	23
<i>Definición del objeto de estudio</i>	
<i>Justificación o relevancia del tema</i>	
■ OBJETIVOS	25
<i>Objetivo general</i>	
<i>Objetivos específicos</i>	
■ PLAN METODOLÓGICO	27
<i>Tipo de estudio</i>	
<i>Unidad de información</i>	
<i>Unidad de análisis</i>	
<i>Universo del estudio</i>	
<i>Captura de la información</i>	
<i>La muestra</i>	
■ RESULTADOS Y ANÁLISIS	31
El segmento de la pequeña empresa y los sindicatos	
<i>Las empresas</i>	
<i>Los sindicatos</i>	
En los orígenes del sindicato	
<i>Derechos laborales y condiciones de empleo y trabajo</i>	
<i>Las dinámicas interaccionales de los actores en el proceso de emergencia del sindicato o las estrategias de instalación</i>	
Las trayectorias del sindicato	
<i>Trayectorias sindicales del tipo adaptativas</i>	
<i>Trayectorias sindicales del tipo identitaria</i>	
■ COMENTARIOS	93
■ BIBLIOGRAFÍA	101

Antecedentes

Las pequeñas empresas constituyen un gran segmento de unidades económicas que, a pesar de su magnitud y la gran cantidad de trabajadores que concentran, no logran insertarse plenamente en el proceso de desarrollo y aportar significativamente al producto. Al respecto, la participación en las ventas de este segmento empresarial, solo representa 8% del total¹, lo que da una señal clara acerca de la brecha de productividad entre pequeñas y grandes empresas, como también de su débil inserción en la economía nacional y de su marginal aporte a la misma.

La productividad del trabajo en estas empresas, es decir, el índice del producto por trabajador aún es considerado bajo. La pequeña empresa genera dos veces menos ventas por trabajador que lo que genera la economía nacional a nivel agregado, su diferencia con la gran empresa es aún mayor, 81% versus 8%, esto significa que las empresas pequeñas están siendo menos eficientes por cada puesto de trabajo que crean, en comparación con las grandes empresas y, por tanto, están capturando menos mercado que las empresas de mayor tamaño. La productividad es un aspecto clave a la hora de posicionarse competitivamente en los mercados, por lo tanto, constituye una verdadera urgencia elevar, en este segmento empresarial

1 Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Centro de microdatos Departamento de Economía. Universidad de Chile. Observatorio Empresas. Primera encuesta longitudinal de empresas. Diciembre 2010.

los índices de producto por trabajador, asegurando de este modo un desempeño eficiente de estas unidades económicas y su sustentabilidad en el largo plazo. Un nuevo dinamismo a la economía nacional podría generarse desde una pequeña empresa innovadora, competitiva y moderna, con estilos de gestión participativos e integradores, para asegurar un adecuado nivel de compromiso de los trabajadores con la productividad y el buen desempeño en los mercados de estas compañías.

Al respecto, se ha constatado que las firmas exportadoras chilenas son más productivas que las no exportadoras², estas últimas, las que no exportan parte o la totalidad de su producción, constituyen la mayoría de las pequeñas empresas, 98%³. Los autores señalan algunas razones que podrían explicar esta situación, entre ellas parece especialmente interesante la que dice relación con la variable movilidad de los trabajadores. Estos serían un canal por medio del que se transmitirían conocimientos desde empresas exportadoras hacia las firmas que solo compiten en los mercados domésticos, sin embargo, el aporte de estos trabajadores a la innovación, productividad y competitividad, solo es posible en aquellas empresas pequeñas que tienen como una de sus características una gestión inclusiva, que incorpora a los trabajadores a los procesos de innovación y modernización.

Las pequeñas empresas tienen como una de sus principales características el ser intensivas en mano de obra, es decir, sus procesos productivos y su productividad dependen, en una medida importante de sus trabajadores, de la capacidad técnica de estos y de su compromiso con el proyecto empresarial. Consecuentemente entonces, el sello distintivo de la modernización de estas firmas debiera ser un marcado énfasis en la integración de sus trabajadores, avanzar desde una empresa con un estilo de gestión excluyente a otra que privilegia la inclusión. En la pequeña empresa parece crucial para el logro de su competitividad el transitar desde una modernización con un énfasis solo tecnológico, lo que podríamos llamar una modernización imitativa o importada desde la gran empresa, a otra que dé cuenta,

tanto de sus potencialidades como de sus debilidades o limitaciones competitivas. Esto significa que la modernización de las pequeñas empresas requiere de un cambio de paradigma empresarial, repensar la empresa y sus estrategias competitivas desde su propia realidad, una estructura flexible, utilización de mayor cantidad de mano de obra en sus procesos productivos, y una relación empresario-trabajador muy cercana, diaria y directa o cara a cara, como ha sido llamada. Consecuentemente y como en ningún otro segmento empresarial, en las pequeñas empresas la competitividad pasa, principalmente, por las personas, por sus trabajadores.

Una nueva significación del trabajo y de los trabajadores es necesaria en las compañías de tamaño pequeño, para avanzar con paso firme hacia la modernidad. Esto supone de los empresarios la capacidad y voluntad de redefinir el rol de los trabajadores en sus emprendimientos, en el convencimiento de que la empresa y su competitividad es tarea de todos. Las exigencias de competitividad que los mercados imponen hoy a las empresas, hace necesario pasar del discurso a la práctica en el ámbito de las relaciones laborales en las pequeñas empresas, puesto que el desarrollo de la empresa se logrará en la medida en que los trabajadores sean efectivamente reconocidos en sus intereses y motivaciones. En efecto, el secreto del éxito de las empresas que han asumido auténticamente la “responsabilidad social empresarial” como estilo de gestión moderna, es el reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores, la incorporación de sus intereses en el proyecto empresarial, la participación y comunicación efectiva, y el respeto a las instituciones de los trabajadores, sus organizaciones sindicales. He aquí, una mirada empresarial moderna de la empresa y de la organización de los trabajadores que, por cierto, a la pequeña empresa le haría bien asumir.

La institucionalidad laboral se expresa en plenitud, en la organización sindical y en la participación de sus asociados. Teóricamente el reconocimiento, existencia y desarrollo del sindicato en la empresa y muy especialmente en aquellas de tamaño pequeño (entre 10 y 49 trabajadores), sería una señal de la modernización de las relaciones laborales y de la empresa.

Según la Encla 2011, el porcentaje de empresas que cuentan con sindicato es aún pequeño, especialmente en aquellas de menor tamaño. Al respecto, los datos

2 Álvarez, Roberto. López, Ricardo. Orientación exportadora y productividad en la industria manufacturera chilena. Cuadernos de Economía, v. 41 n. 124. Departamento de Economía. Universidad de Chile. Santiago. 2004.

3 Op. cit. Pág. 1.

muestran que solo 48% de las grandes empresas tiene sindicato, cifra que desciende a menos de la mitad en el caso de las medianas empresas, 23%. En lo que se refiere a las pequeñas empresas, es decir, aquellas que tienen entre 10 y 49 trabajadores, solo 4,5% de ellas tienen sindicato, vale decir, 1.684 unidades productivas. Sin embargo, es necesario hacer notar que la evolución del sindicalismo en este segmento empresarial muestra una tendencia positiva, a diferencia de los otros estratos de empresa.

Las cifras señalan que las pequeñas empresas con sindicato entre los años 2008 y 2011 transitan de 2,9% a 4,5%, a diferencia de la mediana empresa que, en el mismo período, tiene un muy leve crecimiento de las unidades con sindicato, en el período señalado, al pasar de 22,8% a 23,0%. En consecuencia, en este segmento empresarial los trabajadores han logrado sindicalizarse en menos de un tercio de las firmas y con una perspectiva de crecimiento del sindicalismo, según se desprende de los datos, prácticamente nula. En el caso de las grandes empresas, la situación es aún peor, en el período 2008-2011, estas muestran un descenso en el número de unidades con sindicato, igual a 5,8%. Con relación a las pequeñas empresas es necesario hacer notar que la Encla 1998 señala que 9,7% de estas compañías tienen sindicato, lo cual, a pesar de la tendencia positiva que muestran las cifras para el período 2008-2011, la existencia de organizaciones sindicales en el segmento pequeño empresarial muestra un deterioro importante.

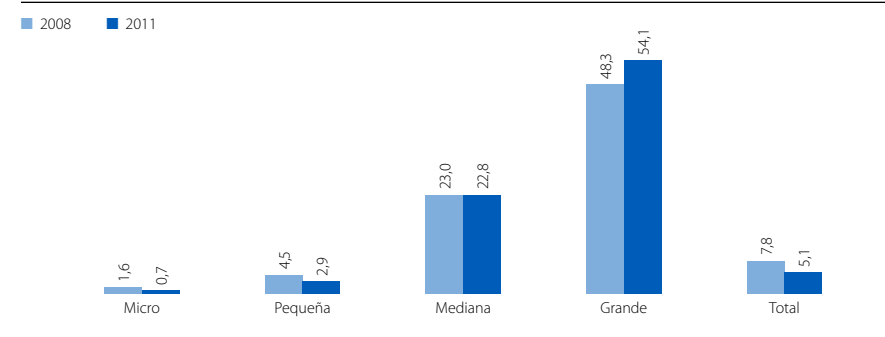
Si bien, en la gran empresa se aprecia un decaimiento del sindicalismo, cuyas razones exactas aún no es posible precisar como tampoco si este descenso de casi 6,0% entre la Encla 2008 y la Encla 2011, es algo puntual o constituye un proceso involutivo en inicio. La mediana empresa, por su parte, muestra una situación estática y solo la pequeña empresa da cuenta de un crecimiento de 1,6% en el sindicalismo, aunque claramente este porcentaje no es significativo.

A la luz de estos datos el dinamismo del sindicalismo de empresa no se muestra auspicioso. En efecto, solamente 6.196 unidades productivas cuentan con sindicato, lo que equivale a 7,8% del total de empresas, según la Encla 2011. Al respecto también parece interesante confrontar los datos de la Encla 1998, con los de la Encla

2011. La Encla 1998 informa de la existencia de 5,1% de las empresas con sindicato, contra 7,8% señalado por la encuesta 2011.

Los datos precedentes están reflejando un sindicalismo de empresa con una dinámica que lleva más al estancamiento que al crecimiento y desarrollo de la organización sindical, debido a lo poco significativo de las cifras de incremento de sindicatos en los últimos años, y como la propia Encla lo señala, es una realidad que deja en evidencia un ejercicio limitado de la libertad sindical. Asimismo la referida encuesta se pregunta acerca de los factores que concurrirían a determinar un bajo nivel de sindicalismo de empresa y si esta situación responde a restricciones institucionales y empresariales que condicionan la constitución de sindicatos. Sin embargo y siendo esto razonable, es necesario también preguntarse acerca de los factores de carácter endógeno o propias del movimiento sindical, que estarían condicionando el desarrollo del sindicalismo.

Proporción (%) de empresas con sindicato, según tamaño de empresa (2008 y 2011)



Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores.

El perfil de la evolución del sindicalismo caracterizado en la mencionada encuesta laboral, se muestra coincidente con aquel que se desprende de la información contenida en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Los datos

de dichos registros señalan que la tasa de sindicalización de los trabajadores dependientes, si bien, presenta un leve incremento entre los años 2008 y 2009, durante el año 2010 acusa un decrecimiento, bajando de 17,3% durante el año 2009 a 15,8% en el año 2010. El deterioro de la afiliación es, por tanto, de 1,5%, porcentaje mayor al crecimiento experimentado entre los años 2008 y 2009.

Pero no solo la evolución del sindicalismo en general y por tamaño de empresa, constituye un dato diagnóstico relevante a la hora de despejar la realidad del mundo sindical en la pequeña empresa, también en este objetivo cobra importancia la mirada que los dirigentes sindicales tienen de la evolución de la sindicalización, en otras palabras cuanto ha penetrado en los trabajadores la idea de organizarse en sindicato, no tan solo para mejor defender sus derechos laborales, sino que también establecer un diálogo permanente, organizado y propositivo con su empleador.

Según los datos de la encuesta en referencia, la mayoría de los dirigentes entrevistados tiene una percepción optimista de la afiliación sindical. 39,6% de los líderes sindicales opinó que esta se ha mantenido y 36,4% que ha aumentado. Solo 24,0% estimó que existía una baja en la afiliación sindical.

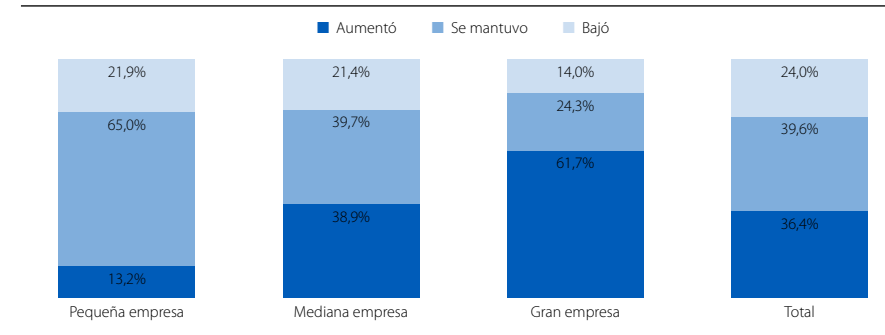
Sin embargo, estas visiones de los dirigentes sindicales varían según el tamaño de las empresas. Los dirigentes entrevistados señalan en 61,7% que la sindicalización en el segmento de la gran empresa se ha incrementado. En la pequeña empresa esto también habría ocurrido, pero según opinión de solo 13,2% de los entrevistados, haciendo notar la encuesta que 22,0% de los dirigentes entrevistados señaló que la sindicalización en este segmento empresarial ha disminuido. Este porcentaje, comparativamente es el más alto de los tres segmentos empresariales auscultados, incluso es apenas dos puntos inferior al porcentaje total de dirigentes entrevistados que opinó en este sentido.

El entusiasta análisis que presenta la Encla 2011 de la situación del sindicalismo actual, a partir de las visiones de los entrevistados, impide ver objetivamente la realidad. En efecto, el tímido crecimiento de la organización sindical en el segmento de la pequeña empresa entre la Encla 2008 y la 2011, apenas 1,6%, sumado esto al virtual estancamiento que presenta el sindicalismo en la mediana empresa, con un

0,2% de crecimiento y el retroceso que experimenta en la gran empresa igual a 5,8%, refleja un muy inferior crecimiento global de las empresas con sindicato, apenas 2,7%, entre la Encla 2008 y la 2011.

Por último, un movimiento sindical que no experimenta un crecimiento significativo, tanto en el número de sindicatos como en la cantidad de afiliados, es un sindicalismo que permanece estático, que se deteriora, que no tiene futuro, porque su mensaje, su proyecto, no está llegando a la masa laboral. Este es un dato de la realidad que no debe ser ignorado, al momento de definir las políticas públicas tendientes a fortalecer el sindicalismo y la organización sindical.

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año, según tamaño de la empresa (1)



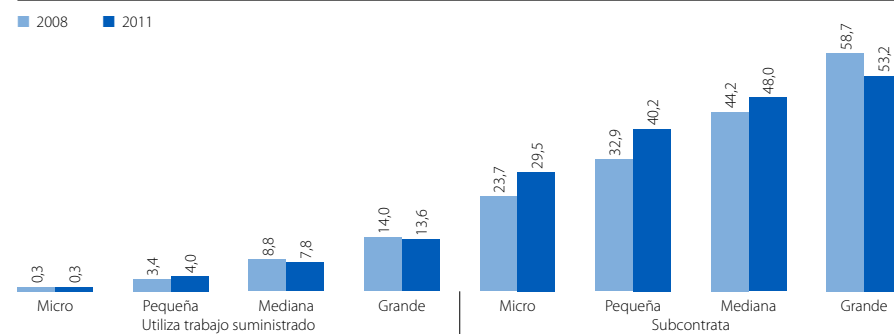
(1) No se entregan datos para la microempresa debido a que no existen suficientes observaciones para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales.

La gran mayoría de los dirigentes entrevistados opina que el sindicalismo en la pequeña empresa no crece. Por cierto, el reducido plantel estable de trabajadores, como destacan los mismos actores laborales, es un obstáculo objetivo al desarrollo del sindicalismo en el segmento de las pequeñas empresas. Aspecto que asume mayor relevancia al incorporar, cada vez más, en estas empresas las modalidades flexibles de contratación.

Los datos de la Encla 2011 nos señalan la existencia de una cantidad importante de pequeñas empresas que incorporan formas de contratación que importan una reducción del plantel de trabajadores estables en las mencionadas firmas, confirmando así una de las razones que los trabajadores esgrimen para explicar el escaso desarrollo del sindicalismo en el segmento pequeño empresarial. Un 40,2% de las pequeñas empresas subcontrata actividades de producción y un 4,0% utiliza el suministro de trabajadores.

Proporción (%) de empresas que subcontratan (1) y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2), según tamaño de empresa (2008 y 2011)



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores.

Según los datos de la encuesta ya citada, en las pequeñas empresas que utilizan el suministro de trabajadores según requerimiento de sus procesos de producción de bienes o servicios, se constata que la relación entre trabajadores suministrados versus trabajadores de la empresa, es más alta que la que muestran las medianas y grandes empresas. Probablemente esto tenga que ver con las inestabilidades de mercado que presenta este segmento empresarial. Las oscilaciones de la demanda que experimentan las firmas pequeñas es una de sus características de funcionamiento, cuestión que inevitablemente se ha acentuado con la globalización, y lo que entre otras cosas ha significado transferir, mediante este expediente empresarial, los

riesgos propios de la actividad de emprender y producir, a los trabajadores. Por cierto, la nueva situación de mercado no solo genera inestabilidades financieras en estas compañías, sino que también impacta en los trabajadores y en sus condiciones contractuales, al transitar desde el empleo estable a otro de carácter transitorio y en muchos casos con menores estándares laborales, como es el caso del suministro o la subcontratación. Sin duda, esta realidad objetiva le otorga al empleo una condición y dinámica que obviamente impacta negativamente en la sindicalización a nivel de empresa y, por tanto, en el desarrollo del sindicalismo en este segmento empresarial. En efecto, estas nuevas formas de relación laboral con rasgos de ajenidad, no son trabajadores de la empresa, importan también diferentes condiciones en que los trabajadores desarrollan su labor en las empresas.

Tasas de trabajadores subcontratados y suministrados (1) por terceros con relación a trabajadores contratados directamente (2) en empresas que subcontratan o utilizan trabajo suministrado, según tamaño

Tamaño de empresa	Tasa trabajadores suministrados con relación a propios (solo empresas que utilizan trabajo suministrado)	Tasa trabajadores subcontratados con relación a propios (solo empresas que subcontratan)	
		Subcontratan actividad principal	Subcontratan actividad no principal
Microempresa	6/10	6/10	1/10
Pequeña empresa	5/10	5/10	1/10
Mediana empresa	3/10	2/10	1/10
Gran empresa	1/10	1/10	3/10
Total	1/10	1/10	2/10

Nota (1): Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa. Asimismo, declaran que al momento de la aplicación hay trabajadores subcontratados laborando en la empresa.

Nota (2): Se refiere al conjunto de trabajadores que los empleadores declaran como directamente contratados por la empresa (o propios), y que destina a cualquiera de sus establecimientos y actividades, al momento de la aplicación de la encuesta. Fuente: ENCLA 2011, Empleadores.

Estas modalidades o formas de relación laboral que se están implantando en las pequeñas empresas constituyen por sus elementos de transitoriedad y ajenidad que conllevan, un obstáculo objetivo y adicional a la constitución de sindicatos y

al desarrollo del sindicalismo en el segmento de las pequeñas empresas. Por cierto, este obstáculo adicional al ejercicio de la libertad sindical tiene un efecto antisindical en un doble sentido. Hacia los trabajadores permanentes de la empresa que, por efecto de estas estrategias de contratación experimentan una disminución o estancamiento del colectivo laboral, obstaculizando la permanencia y el desarrollo de su organización cuando esta existe, en caso contrario dificulta o impide su constitución.

En el caso de los trabajadores subcontratados o suministrados, el obstáculo objetivo para organizarse como sindicato de empresa, es su carácter o condición laboral eminentemente transitoria en la empresa en que prestan sus servicios.

La transitoriedad del trabajador en la empresa, lo que afecta negativamente el desarrollo del sindicalismo, es consecuencia también de otro factor, como es el caso del tipo de contrato por medio del cual los trabajadores formalizan su relación laboral con la empresa. En efecto y según la Encla 2011, además del contrato indefinido de trabajo, existen otros como el contrato de plazo fijo y el denominado contrato por obra o faena. Ambos son de carácter temporal por tanto constituyen una limitante real a la sindicalización de los trabajadores, en otras palabras es un obstáculo objetivo al ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Otro	Total
Microempresa	89,3	5,5	1,0	4,1	100
Pequeña empresa	76,8	11,1	9,0	3,1	100
Mediana empresa	71,9	11,0	15,9	1,2	100
Gran empresa	75,3	12,2	12,0	0,5	100
Total	75,5	11,5	11,8	1,2	100

Fuente: ENCLA 2011, Empleadores.

No obstante que los datos de la mencionada encuesta señalan que el contrato indefinido es el mayoritario en las empresas en general, tipo de contrato al cual se adscribe la gran mayoría de los trabajadores, 76,8%, este no asegura estabilidad. En cuanto a los contratos que establecen un vínculo transitorio del trabajador con la empresa, estos reúnen porcentajes no despreciables de miembros del colectivo laboral, superando 20% del plantel de trabajadores en las pequeñas empresas, por tanto estas formas de contratación llegan a constituirse en un verdadero obstáculo a la sindicalización en las empresas en general y en las pequeñas en particular.

Si bien la gran mayoría de los trabajadores se encuentra bajo el régimen de contrato indefinido, según la señalada encuesta, esto no se traduce necesariamente en una mayor estabilidad del empleo. En efecto, 18,9% de los trabajadores de la pequeña empresa permanece en su empleo no más de un año, y 25,7% hasta tres años, lo que está señalando una alta inestabilidad de los empleos en este segmento empresarial, tan alto como en la mediana empresa y superior a la inestabilidad laboral que presenta la microempresa entre los tres primeros años de empleo.

Las causales de inestabilidad que presentan los empleos en general, en su mayoría no radican en el trabajador, sino que tienen su origen en la empresa, razón por la cual la propuesta de la Encla, en el sentido de que las mayores desvinculaciones de trabajadores que se presentan durante los primeros años darían cuenta del dinamismo del empleo, especialmente en las grandes empresas, no parece del todo acertada.

En efecto, el cuadro siguiente está indicando con claridad que la inestabilidad de los empleos no tiene una causal imputable a los trabajadores, sino que muy por el contrario esta es claramente atribuible a la empresa. Al respecto, los datos de la encuesta en referencia señalan que 76,3% de los contratos finiquitados tienen como causales imputables a la empresa.

Por cierto, la inestabilidad que muestran los empleos con contrato indefinido, además, presentan otro obstáculo a la sindicalización.

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según tamaño de empresa

Causal de término	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Renuncia voluntaria	38,5	18,5	20,3	20,0	20,2
Mutuo acuerdo	9,4	1,9	2,1	1,9	2,1
Vencimiento del plazo	17,0	20,2	14,1	19,4	18,5
Conclusión de la obra	14,2	47,0	52,3	37,5	41,5
Causales imputables al trabajador	4,5	2,9	4,5	8,1	6,5
Necesidades de la empresa	15,4	9,1	6,1	6,6	7,1
Otro motivo	0,9	0,3	0,5	6,3	4,1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: ENCLA 2011, Empleadores.

Los datos recogidos por la encuesta informan también acerca de otros factores que dificultan, según los informantes (trabajadores), la formación del sindicato en la empresa. Entre estos destacan factores vinculados a los actores laborales, aquellos que surgen desde visiones y actitudes de los propios trabajadores. Al respecto, 35,3% de los trabajadores de la pequeña empresa señaló como razón para no constituir sindicato, el que este “no es necesario” y 23,3% se refirió a que “no hay interés”. Las razones esgrimidas por estos para no constituir sindicato tendrían su origen tanto en los intereses y motivaciones de estos trabajadores, como en su particular visión de la empresa y de su relación con ella.

La relación laboral se ha revestido también de un cierto individualismo, el imperante en la sociedad actual, que ha permeado los muros de las empresas para instalarse en las interacciones o relaciones sociales intersubjetivas en torno al trabajo. El “no es necesario” o “no hay interés”, expresado por una cantidad no despreciable de trabajadores, nos sitúa frente a una realidad en la que un conjunto significativo de trabajadores del segmento pequeño empresarial, no logra transitar, desde su condición de mero individuo a la de actor, a la de sujeto colectivo, vale decir, a aquel trabajador que es capaz de construir y expresar una visión de su entorno laboral, la empresa, como una realidad perfectible, que es posible recrear, y en cuyo proceso

de cambio él tiene, por derecho propio, un rol insustituible que cumplir. En otras palabras, la individualidad neoliberal que ha transformado al sujeto, de ciudadano en consumidor desprovisto de derechos, impide al trabajador mirarse, constituirse y actuar como lo que realmente es, actor social, el cual se define a sí mismo no por lo que hace, sino que por lo que es, un sujeto de derechos⁴, un constructor de la sociedad. En otras palabras, con la visión de su entorno construida desde el individualismo, los trabajadores contribuyen a fortalecer el dominio sobre los miembros de la sociedad, cada vez mayor, del poder ilustrado, de nuevas fuerzas dirigentes. Al decir de Michel Foucault, son los súbditos de nuevos príncipes.

Principal razón por la que no se ha formado un sindicato en la empresa, de acuerdo con los trabajadores, según tamaño de la empresa

Razones	Micro	Pequeña	Mediana	Gran	Total
Trabajadores insuficientes	55,3	28,4	7,2	9,2	36,3
No es necesario	27,8	35,3	30,0	24,5	31,6
No hay interés	13,5	23,3	34,5	41,7	21,1
Actitud negativa de la empresa	0,8	6,0	16,3	16,9	5,3
Otras y no sabe	2,6	7,0	11,9	7,7	5,7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: ENCLA 2011, Trabajadores.

Por último, otros de los factores que se vinculan a la baja sindicalización en este segmento de empresas son las prácticas empresariales orientadas, por una parte, a desmovilizar u obstaculizar el funcionamiento del sindicato o frustrar cualquier intento de los trabajadores por organizarse sindicalmente. En 38% de las firmas pequeñas con sindicato los trabajadores manifiestan o reconocen la existencia de prácticas empresariales para obstruir la acción sindical o desactivar la organización y en 6,7% de las empresas los trabajadores mencionan que los empleadores han accionado para impedir la formación del sindicato.

En un porcentaje más alto que en las pequeñas empresas, en las medianas y grandes unidades económicas, los trabajadores reconocen también la existencia de estas malas prácticas empresariales, las que se presentan en una proporción cercana a 50% del total de empresas con sindicato.

Proporción de empresas en las que han existido prácticas antisindicales, según existencia de sindicato y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Existencia de prácticas antisindicales		
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Microempresa	(1)	4,6	5,9
Pequeña empresa	37,9	6,7	8,1
Mediana empresa	57,1	13,2	23,2
Gran empresa	43,2	16,6	29,0
Total	49,7	6,8	10,1

(1) No se entregan datos para las microempresas con sindicato debido a que no existen suficientes observaciones para realizar estimación. Sin embargo, están incluidas en las cifras totales.
Fuente: ENCLA 2011, Trabajadores y dirigentes sindicales.

Ambas variables en conjunto, el menor interés de los trabajadores por organizarse sindicalmente y las prácticas antisindicales de los empresarios, ya sea que el objetivo buscado tiene que ver con la desaparición del sindicato, la obstrucción de su accionar o impedir su formación, el panorama para la constitución y funcionamiento del sindicato, como para el desarrollo del sindicalismo en el entorno de las pequeñas empresas, parece poco auspicioso.

Un cambio en la visión que los trabajadores tienen de sí mismos como actores sociales, de la empresa y de su rol en ella, son condiciones necesarias para resignificar la organización sindical en sus objetivos y en su accionar.

Marco teórico

La modernidad como subjetivación y como racionalización

El sujeto o el actor social, según Touraine, es el que construye mundos nuevos, es el que crea y recrea su rol y su entorno. Es el que transita de su condición de simple espectador del mundo, de la sociedad y sus normas, de su entorno laboral a la de constructor de la sociedad, del mundo que lo rodea. En otras palabras, el sujeto es la libre producción de sí mismo y la afirmación de sus derechos.

Consecuentemente con lo anterior, plantea que la subjetivación es la cara de la verdadera modernidad, la que se define más allá del modo capitalista de modernización, el individuo sometido a la pura razón. La subjetivación, entonces, sería "un movimiento cultural de condición análoga a la racionalización, que a diferencia de la individualización o del individuo, que sirve o se define por roles estructurados y controlados institucionalmente, rechaza el sometimiento al orden social y reivindica su derecho a la libertad y a la construcción de sí mismo, de sus roles, reafirmando por una parte su condición de sujeto y por la otra, sus derechos.

Con claridad vemos que la noción de sujeto, de actor social, se asocia íntimamente con la de derechos, el derecho a la libertad, a la construcción de sí mismo, a producir la vida social y a recrearla constantemente, a generar sus cambios. El sujeto es el creador incesante de normas e instituciones, es un innovador constante de su entorno y es

el que se define a sí mismo. Por tanto, es en este sentido que la modernización, o la verdadera modernización según Touraine, es racionalización y subjetivación a la vez. Por el contrario, vemos que la modernización de modo capitalista, basada solo en la razón, se caracteriza por la individuación de las relaciones sociales desde el mercado, dejando libre juego al trabajo, la producción y las utilidades mercantiles, olvidándose de esta forma del sujeto, el que queda sometido al libre juego del mercado. En otras palabras lo transforma de sujeto, de ciudadano, en consumidor de bienes, organizaciones y normas.

El sujeto, el actor social, es esencialmente movimiento, cambio. De aquí entonces que la subjetivación se defina como una acción colectiva que se sitúa al centro de la modernidad, para exigir el respeto a los derechos de los trabajadores frente a la modernidad mercantilista de la utilidad y el lucro, que pone en oposición los derechos de los trabajadores y la competitividad. Por tanto, el sindicalismo de la modernidad de Touraine, es decir, de la modernidad de la racionalidad y la subjetivación, se define tanto en su dimensión de conflicto o de cambio social, como de proyecto cultural que pretende la realización de valores culturales.

En síntesis, el proceso de subjetivación de la modernidad, en este caso el sindicalismo, no es más que la expresión del sujeto actor social que reafirma sus derechos en un entorno dominado por el racionalismo y el individualismo, en el que el ser humano es reconocido solo como objeto, como un recurso para la creación de riqueza, de poder o de información.

Lo que corresponde preguntarse entonces, es si este sindicalismo que nos preocupa, se mueve efectivamente en torno al sujeto y sus derechos y si su planteamiento, su lucha, es en oposición no solo a una orientación cultural, sino que a una categoría social determinada, la del poder ilustrado que se ejerce sobre los miembros de la sociedad o lo que busca es una nueva dependencia de estos grupos, un nuevo trato que no altere profundamente el sistema de relaciones sociales impuesto. Al decir de Michel Foucault: "súbditos de nuevos príncipes o de nuevas fuerzas dirigentes".

Marco metodológico

Tradicionalmente, el análisis de los derechos laborales se ha hecho desde la perspectiva de los cambios que ha experimentado el trabajo, las condiciones de trabajo y empleo y, sobre todo, los instrumentos y marcos externos que regulan el vínculo laboral. Por lo general, la mayoría de estos estudios han aportado a la descripción de los impactos que los cambios del mercado y los marcos reguladores tienen sobre los derechos laborales, su reconocimiento, respeto y el ejercicio de estos.

Sin embargo, para entender la problemática de los derechos laborales en su exacta dimensión, conocer las causas que limitan o impiden su reconocimiento, respeto y ejercicio efectivo, en otras palabras, lo que favorece o impide el desarrollo del trabajo decente, el reconocimiento y ejercicio efectivo de la ciudadanía laboral en las empresas, el ejercicio del derecho a sindicalizarse y a participar en la organización sindical, es necesario analizar las relaciones laborales como relaciones sociales, que es precisamente lo que son y no otra cosa.

Esto importa situar el análisis en los sujetos, en los actores, vale decir, mirar las relaciones laborales desde la dimensión de la percepción subjetiva que dichos actores tienen respecto de los derechos, puesto que estos se reconocen, definen y valoran, desde las visiones que los trabajadores construyen y exteriorizan respecto de la empresa, del empresario, del sindicato y de su rol, no tan solo en la defensa

de los derechos laborales, sino que, principalmente, en la significación del trabajo y de los trabajadores, es decir, en la definición y construcción del rol del trabajo y del trabajador, como actor social, como sujeto colectivo que crea y recrea su entorno.

Definición del objeto de estudio

El objeto de estudio es la dinámica sindical en la pequeña empresa desde la mirada de los dirigentes sindicales. El origen del sindicato, su interacción con la empresa, el rol del sindicato y sus orientaciones estratégicas, su representatividad, la relación con el empresario y con sus miembros, su nivel de participación, en suma, su trayectoria en la empresa.

Justificación o relevancia del tema

La relevancia del tema a investigar tiene que ver con la vinculación a aspectos de la agenda laboral del gobierno, que se refieren al desarrollo y fortalecimiento del sindicalismo y la organización sindical. Si bien este es un tema transversal al tamaño de empresa, las firmas del segmento pequeño, vale decir, aquellas que tienen entre 10 y 49 trabajadores, son las que presentan un menor desarrollo sindical, como lo señalan los datos ya expuestos, lo que está evidenciando la necesidad de articular una acción más decidida, tanto de organismos públicos como privados y de la propia institucionalidad sindical, con la finalidad de lograr en este segmento una dinámica de desarrollo sindical en beneficio de miles de trabajadores.

Develar entonces, tanto los problemas de origen de los sindicatos en este segmento empresarial, como sus dinámicas relacionales al interior de las empresas o dicho de otro modo, describir sus problemas y estrategias de subsistencia y desarrollo, constituirá un insumo importante para la definición de políticas de desarrollo sindical.

Objetivos

Los objetivos de esta investigación tienen que ver con intentar adentrarse en la zona privada u oculta del sindicalismo en la pequeña empresa, a fin de conocer su realidad actual y sus perspectivas.

Objetivo general

El objetivo general dice relación con conocer, desde la visión de los actores, los factores que interactúan obstaculizando el desarrollo del sindicalismo en las pequeñas empresas, como sus problemas y estrategias de constitución y permanencia.

Objetivos específicos

- Detectar las motivaciones y situaciones de la realidad laboral que estuvieron en el origen del sindicato.
- Precisar las estrategias utilizadas por los trabajadores para organizarse sindicalmente.
- Conocer los obstáculos a la constitución y desarrollo de la organización sindical.
- Investigar las orientaciones fundamentales de la organización sindical.
- Advertir el tipo de organización sindical predominante.

Plan metodológico

Tipo de estudio

Esta investigación, según su profundidad, será exploratoria y descriptiva. Vale decir, metodológicamente se explica su carácter exploratorio, debido a que no existirían otras investigaciones que hayan abordado el tema de la dinámica sindical en la pequeña empresa. El sindicato y sus problemas de origen, subsistencia y desarrollo.

El carácter descriptivo de esta investigación se fundamenta en el hecho de que no pretende establecer relaciones causales entre variables.

Según su carácter, esta investigación será esencialmente cualitativa, ya que se busca conocer la visión que los dirigentes sindicales tienen del sindicato y su problemática, de su origen y desarrollo, desde el análisis de su discurso y su trayectoria en las pequeñas empresas donde los trabajadores han logrado constituirse en sindicato y desarrollar un curso de acción, ya sea de carácter reivindicativo o propositivo y de cambio o ambos a la vez.

Como toda investigación fenomenológica se destaca el énfasis sobre lo individual y sobre la experiencia subjetiva. Lo que pretende este tipo de investigación es conocer los significados que los individuos dan a su experiencia.

La fuente de información será, principalmente, del tipo primaria. No obstante, cuando sea pertinente se utilizará información secundaria proveniente de las bases administrativas de la Dirección del Trabajo y otras fuentes de información como la Encuesta Laboral Encla.

Unidad de información

La unidad de información está constituida por los dirigentes de los sindicatos de pequeñas empresas de la Región Metropolitana.

Unidad de análisis

La unidad de análisis es la organización sindical, la que se representa como un sistema social donde las interacciones comunicativas se estructuran desde una concepción de la empresa como una organización social excluyente, de estructura jerárquica y con una concentración y ejercicio unilateral del poder, situación que tiene su origen, sustento y legitimidad en el ordenamiento jurídico. Al respecto el dictamen de la Dirección del Trabajo N° 287/14 del 11 de enero de 1996 señala que el sistema jurídico dota al empleador del poder de dirección y de disciplina, es decir, de la facultad para organizar, dirigir y mantener el orden en la empresa.

Universo del estudio

El **universo teórico** del estudio son todas las organizaciones sindicales de las pequeñas empresas del país.

El **universo real** son las organizaciones sindicales de las pequeñas empresas de la Región Metropolitana, seleccionadas para esta investigación.

Población objetivo

La población objetivo de la investigación son los dirigentes sindicales de las pequeñas empresas, cuyos sindicatos fueron seleccionados para este estudio.

Captura de información

La técnica de recolección de información y análisis de la misma corresponde a la de la entrevista y el análisis de contenido. El instrumento de recolección de datos es una pauta de entrevista de tipo semiestructurada. El proceso de análisis e interpretación de los datos consiste en integrar y relacionar estos y establecer conexiones entre las diferentes categorías, poniendo dicha información en relación con el esquema conceptual o marco teórico seleccionado para esta investigación.

La pauta semiestructurada o de análisis en profundidad tiene la particularidad de aportar la profundidad, el detalle y la perspectiva de los entrevistados, permitiendo la interpretación de los significados de sus acciones, en otras palabras, permite desentrañar las estructuras de significación y determinar su campo social y su alcance.

El tratamiento de la información recopilada se efectuará desde la transcripción y sistematización de los datos obtenidos en las entrevistas. La información recogida será sistematizada y ordenada a partir de las categorías observadas en el discurso de los actores, según dimensiones del estudio.

La muestra

Esta investigación cualitativa y de carácter descriptivo se ha realizado sobre un conjunto de sindicatos que reúnen las características de interés: organizaciones de trabajadores de empresas pequeñas (10 a 49 trabajadores) de la Región Metropolitana de los sectores de actividad económica de la industria manufacturera, del comercio, de la enseñanza y de los servicios industriales. De este conjunto de interés se conformó una muestra en dos etapas, que congenió técnicas de muestreo por conveniencia y de muestreo discrecional (o intencional). En sendas etapas para realizar la selección se emplearon los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Así, el análisis desarrollado se circunscribe a 16 casos de estudio. Fue posible contactar ocho casos de una primera muestra obtenida mediante selección

aleatoria, no probabilística, a partir de un marco muestral de las organizaciones vigentes activas, que al momento de aplicarse el procedimiento se encontraban registradas como tales en las bases de datos señaladas y presentaban las características geográficas y económicas antes mencionadas. En segunda instancia se solicitó a la Dirección Regional Metropolitana facilitar la información de contacto de otras ocho organizaciones sindicales de empresas de iguales características, a fin de complementar la información lograda (también seleccionadas al azar). Como unidades de información actuaron dirigentes de sus respectivos colectivos de trabajadores, todos presidentes del conjunto de sindicatos mencionados.

Cabe señalar que, aunque no se trate de un diseño probabilístico –la insuficiencia de información y los plazos de realización de este estudio impiden acceder a una mínima cantidad de casos necesarios para alcanzar representatividad estadísticamente significativa–, el resguardo de la aleatoriedad de la muestra permite, entre otras cosas, cautelar la objetividad en la observación del fenómeno en estudio.

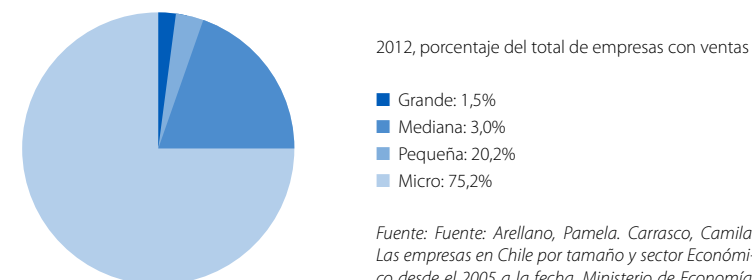
Resultados y análisis

El segmento de las pequeñas empresas y los sindicatos

Las empresas

Según estudio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, “Las empresas en Chile por tamaño y sector económico desde el 2005 a la fecha”, existen en el país 988.745 empresas formales. De este universo, 743.536 son microempresas, 199.726 pequeñas empresas, 29.662 medianas empresas y 14.831 grandes empresas. Los emprendimientos de menor tamaño, vale decir, micro y pequeños representan en conjunto 95% del total de empresas en el país, según el mencionado estudio.

Distribución general número de empresas según tamaño



Fuente: Fuente: Arellano, Pamela. Carrasco, Camila. Las empresas en Chile por tamaño y sector Económico desde el 2005 a la fecha. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Unidad de Estudios. Junio 2014.

Debido a su característica de ser intensivas en mano de obra y poseer una estructura nada de compleja, presentan una capacidad de adaptación rápida a los cambios del entorno económico. Sin embargo, presentan también características o problemas que constituyen un verdadero obstáculo a su consolidación como emprendimientos económicos sólidos, con una dinámica de progreso y con perspectivas de futuro. La generalidad de los analistas de este segmento empresarial concuerdan que estas empresas exhiben un conjunto de problemas aún no superados y de difícil abordaje y solución, que dificultan su plena incorporación a una economía globalizada y competitiva, entre estas destacan los siguientes: dificultades de acceso al financiamiento, la insuficiente capacitación de sus trabajadores, la insuficiente profesionalización de sus mandos medios y directivos, como también una escasa disposición a la innovación, tanto tecnológica como de gestión y de sus relaciones laborales, lo que conspira en contra del logro de niveles de competitividad que le permitan acceder y permanecer en los mercados, en otras palabras, a su plena incorporación a una economía globalizada y competitiva.

Dichas características las convierten en emprendimientos riesgosos por su condición de ser altamente vulnerables a las crisis, a los vaivenes del mercado y a los cambios en las políticas económicas propiciadas por los gobiernos de turno. Sus comparativamente más elevadas tasas de mortalidad confirman este diagnóstico.

Tasa de destrucción de empresas por tamaño (porcentaje)

Tramo	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Prom.
Micro	11,72	11,95	12,50	12,85	12,43	12,57	11,43	12,11
Pequeña	1,82	2,07	2,04	2,26	2,08	1,98	1,81	2,02
Mediana	1,27	1,12	1,16	1,10	0,95	0,83	0,74	1,06
Grande	1,03	1,33	0,89	1,00	0,75	0,96	0,62	0,97
Total	9,98	10,2	10,7	11,0	10,6	10,7	9,7	10,5

Fuente: La situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Sercotec-OIT. Santiago. 2010.

En efecto, las tasas de destrucción son una señal de la capacidad competitiva de las empresas y, por tanto, la sustentabilidad de estas en el mediano y largo plazo. En el cuadro siguiente se puede observar con claridad que las empresas de menor tamaño son las que presentan las tasas más altas de mortalidad. Sin duda, las dificultades que enfrentan estos emprendimientos afectan negativamente su productividad y por lo tanto su competitividad y permanencia en los mercados.

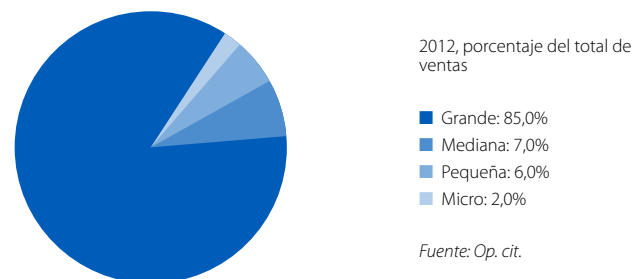
El dato en referencia a la movilidad y destrucción de empresas, es de gran pertinencia e importancia en esta breve caracterización de las pequeñas empresas, entorno natural de las organizaciones de trabajadores, ya que nos habla de la vulnerabilidad de estos emprendimientos, dicho de otro modo, refleja la calidad de la interacción entre la organización productiva y la institución del mercado, y en lo que se refiere a este estudio, de la capacidad de adaptación de las pequeñas empresas a las exigencias y dinámicas de una economía moderna altamente competitiva.

Las dificultades de adaptación de las empresas en general y especialmente de aquellas del segmento pequeño a las dinámicas de una economía globalizada se ven acentuadas por las frecuentes crisis que experimenta el entorno económico, cuestión que ha llevado a estas a desarrollar estrategias de resistencia que se orientan a trasladar los riesgos propios de la actividad empresarial a los trabajadores. No es posible desconocer entonces que el devenir de las empresas, su posición en el mercado, afectan el destino de sus trabajadores y sus condiciones de empleo y trabajo. Empresas vulnerables hacen trabajadores vulnerables. En otras palabras, las prácticas organizativas de las empresas implementadas como estrategias de adaptación pueden ser perjudiciales para los trabajadores, pues inciden en sus condiciones de empleo y trabajo y en las relaciones laborales, cuando estas se estructuran y definen a partir de visiones contrapuestas entre empresa y trabajadores, respecto de los derechos laborales.

La participación de las empresas en las ventas totales constituye un referente más que importante al momento de hablar de la fortaleza de los emprendimientos. A pesar de que el universo de pequeñas empresas es numéricamente muy superior al de las medianas y grandes compañías, 199.726 emprendimientos, ante 29.662

medianas y 14.831 grandes firmas, su participación en las ventas totales del país es significativamente inferior al de estas últimas.

Distribución general ventas totales según tamaño



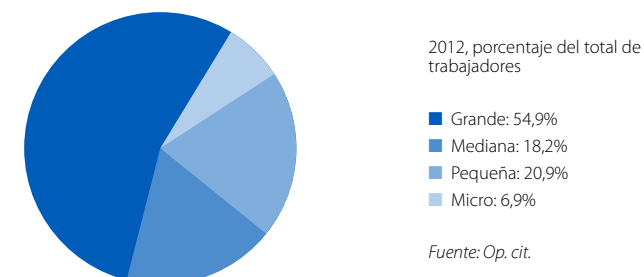
Este dato nos refiere al nivel de posicionamiento de las empresas en el mercado, a su fortaleza o debilidad como negocio, y desde luego, a su sustentabilidad en el mediano y largo plazo. En realidad, la gran fortaleza de mercado está representada por las grandes empresas, segmento empresarial que presenta la menor tasa de destrucción de empresas, a diferencia de las firmas de menor tamaño que, junto con exhibir una baja participación en las ventas totales, muestran también como resultado una mayor tasa de destrucción.

El nivel de empleo por tamaño de empresa está en línea con la posición de mercado de las empresas según tamaño. Las grandes empresas demuestran ser las que concentran el mayor porcentaje del empleo, comparativamente con las empresas pequeñas y medianas. Lo anterior está señalando que las referidas compañías estarían capturando una mayor cantidad de las oportunidades de negocio que ofrecen los mercados, en comparación con las medianas y pequeñas empresas.

En efecto, las pequeñas empresas que superan en cantidad de unidades económicas a las medianas y grandes y además tienen como una de sus características principales el de ser intensivas en mano de obra, solo concentran 20,0% del empleo, lo que está en sintonía con su participación en las ventas totales, las que alcanzan solo 6,0%, a diferencia de las empresas consideradas grandes que

concentran 54,9% del empleo y su participación en las ventas totales es del orden del 85,0%. Por tanto, la situación de mercado de las empresas incide en el nivel de empleo de cada una de ellas.

Distribución general empleo total según tamaño



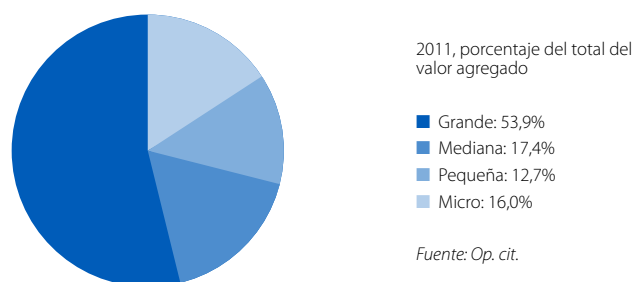
Por último, parece interesante referirse brevemente a la distribución del valor agregado de cada segmento de empresas por tamaño, según número de trabajadores, de manera de tener una visión más completa acerca de su aporte real a la economía del país y, por lo tanto, conocer la importancia económica relativa de cada segmento empresarial.

Los datos muestran una diferencia importante entre las grandes empresas y el resto, micro, pequeñas y medianas empresas. Las grandes empresas representan más de la mitad del valor agregado total, 53,9%, el resto se distribuye en los otros segmentos de empresa, entre estos la pequeña empresa aporta 12,7%.

La mayor participación de las grandes empresas en el valor agregado es una constante que se aprecia en todos los sectores de actividad económica. En el sector primario la gran empresa representa una participación en el valor agregado igual a 80%, en cambio la microempresa solo 5,7%, la pequeña 5,9% y la mediana 7,6%. En el sector secundario la participación de la gran empresa es de 54,7%, mientras la mediana representa 22,25%, la pequeña 12,8% y la microempresa 10,4%. Asimismo, en el sector terciario, la gran empresa tiene una participación de 41,7%, la mediana 18,6%, la pequeña 15,7% y la micro un interesante 24,0%.

El dato de la participación de los distintos segmentos empresariales en el valor agregado país, nos habla de la productividad de las empresas por tamaño y por tanto de su capacidad competitiva, de su posición de mercado, de su vulnerabilidad como empresa, cuestión que impacta directamente en los trabajadores, actores a quienes hoy las empresas suelen transferirles sus riesgos.

Distribución general valor agregado total según tamaño



En la búsqueda de una mayor productividad laboral, una relación empresa-trabajadores basada en la política de los acuerdos está surgiendo en el mundo empresarial como una exitosa estrategia para enfrentar las dinámicas de una economía globalizada, con nuevas demandas y exigencias de productividad y calidad. Un trato justo y equitativo a los trabajadores, la aplicación de estrategias que convoca a todos los actores de la firma a la creatividad y la participación, forman parte de las nuevas prácticas empresariales de gestión para la sustentabilidad de las empresas y, consecuentemente, una mayor estabilidad de los empleos y mejores condiciones de trabajo.

Especialistas en gestión empresarial como también ejecutivos de empresas declaran enfáticamente que las firmas que sustentan su competitividad en el maltrato laboral y en la exclusión de los trabajadores, tendrán dificultades para mantener los niveles de competitividad necesarios para permanecer en los mercados. Al respecto, en la Enade 2012, representantes de empresas como la CCU, se refieren a la necesidad de definir una nueva relación empresa-trabajadores, poniendo énfasis en la conveniencia de implementar políticas de integración a la firma sobre la base de las confianzas mutuas. En otras palabras, reconoce la necesidad de lograr niveles

crecientes de compromiso de los trabajadores con la empresa y sus proyectos para asegurar su competitividad, su permanencia en los mercados.

En el mismo sentido señaló que las compañías que solo “velan por su interés”, “que solo se preocupan de maximizar su beneficio propio, podrán tener éxito en el corto plazo, pero en el futuro no permanecerán en la sociedad”.

Otros participantes en el evento mencionado, como el antropólogo social Pablo Ortúzar, director de investigación del Instituto de Estudios de la Sociedad (IES), se refirió a la necesidad de un cambio en las relaciones empresa y trabajadores, donde la confianza, la buena fe y el respeto a las “libertades de los otros” fueran el sustento y los principios en torno a los cuales se estructurara tal relación. En otras palabras, resaltó la importancia y más aún la necesidad de las empresas de respetar los derechos y la condición de persona de los trabajadores.

Asimismo, el experto de la OIT Juan Chacaltana, desde sus observaciones e investigaciones de la productividad en las empresas de diferentes países de América Latina, ha llegado a la conclusión de que la baja productividad del trabajo en los países latinoamericanos tiene su correlato en el cómo se trata a los trabajadores en las empresas. En otras palabras, las estrategias de dominación, de exclusión de los trabajadores, del maltrato y el acoso laboral han demostrado su fracaso como herramientas de gestión para asegurar la competitividad de las empresas.

Por último, autoridades públicas de entonces se han referido de una forma u otra al tema en discusión. “Las empresas no pueden pensar que solo por crear empleos tienen licencia para todo”, haciendo un llamado a la responsabilidad social empresarial, vale decir, a la incorporación de los intereses de la comunidad y de sus trabajadores en el proyecto empresa, enfatizando en que “no existe una economía sustentable si no avanzamos en responsabilidad social empresarial (RSE) y corporativa. “Las empresas que no lo entiendan tendrán cada vez menos valor social”. La gente espera un rol público de las empresas y una mirada de RSE ética, no de marketing”⁵.

Al contrastar este discurso empresarial con los datos de la Encla 2011, se aprecia que en la mayoría de las empresas, sobre 63% de ellas, el tema de la gestión inclusiva o de innovar en este ámbito hacia una mayor incorporación de los trabajadores, aún está pendiente y no parece preocupar en forma importante a los empresarios. En concreto, muy mayoritariamente las empresas no consultan ni informan a sus trabajadores en materias como contratación y despidos de personal, remuneraciones, adaptabilidad, y capacitación, entre otros.

Con relación a la situación económica de la empresa y a los cambios en la propiedad se entienden como privativos del empresario, quienes en un porcentaje muy alto no consideran que estos temas deben someterse a la consulta de los trabajadores como tampoco entregarles información relacionada con los mencionados asuntos. La reticencia mayor a informar o consultar sobre el primer aspecto mencionado se presenta en el segmento de las pequeñas empresas, señalando con esto que un universo importante de pequeños empresarios, 74,9%, son renuentes a innovar en estas materias.

En cuanto a los cambios en la propiedad y al igual que en el tema anterior, hay una tendencia más marcada a informar que a consultar, no obstante que mayoritariamente las empresas no consultan ni informan a los trabajadores. Esto significa que en las situaciones de integración de empresas, subdivisiones y venta, los trabajadores son vistos como un factor propiamente tal de producción que debe adaptarse a la realidad, sus intereses, preocupaciones y legítimas inquietudes, no son un tema a considerar o a atender por los empresarios. En otras palabras, los trabajadores no constituyen un dato relevante y necesario de incorporar en los planes y decisiones empresariales.

En lo que se refiere a los temas de la relación laboral que afectan directamente a los trabajadores y a su desempeño en la empresa, como es el caso de la adaptabilidad laboral, la incorporación de los actores laborales en la definición de políticas en el ámbito de las decisiones, ya sea al nivel de la información o la consulta, es una innovadora práctica de gestión que se ha instalado en un porcentaje minoritario de empresas en general y también en las pequeñas empresas, las que muestran porcentajes menores de firmas que innovan en la gestión incursionando en prácticas

de inclusión, vale decir que abren espacios de participación a los trabajadores en la empresa, más allá de los límites del taller o del puesto de trabajo.

En efecto, se constata desde los datos recogidos por la mencionada encuesta, que muy mayoritariamente las pequeñas empresas gestionan este aspecto en forma tradicional, sin dar opciones u oportunidades a los trabajadores de aportar desde sus intereses y experiencia y conocer sus puntos de vista acerca del tema, para mejor resolver. Las políticas y decisiones al respecto son tomadas exclusivamente por los niveles superiores de gestión de la compañía, sin informar o consultar a sus trabajadores acerca de la modalidad de organización del trabajo o régimen de jornada.

La empresa ¿ha informado o consultado al sindicato sobre adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)?, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	Ni informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	3,7%	11,8%	0,0%	84,5%	100,0%
Mediana empresa	14,8%	3,8%	2,8%	78,6%	100,0%
Gran empresa	16,1%	11,6%	3,3%	69,0%	100,0%
Total	11,3%	8,3%	2,0%	78,4%	100,0%

Nota (1): No se entregan datos para la microempresa, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales.

Respecto del no menos importante tema de la capacitación laboral, factor muy incidente en la productividad de los trabajadores, en la mayoría de las empresas las decisiones vinculadas a este tema se discuten y resuelven en los niveles superiores de las empresas, con escasa o ninguna participación de los trabajadores o sus dirigentes sindicales. No obstante, se constata que una cantidad mayor de pequeñas empresas informa y consulta a sus trabajadores en lo que respecta a capacitación, en comparación a las que informan y consultan en lo relativo a adaptabilidad y remuneraciones. Por otra parte se constata que esta modalidad de participación

es más extendida en los segmentos de empresas de mayor tamaño, no así en las pequeñas compañías donde más de 60% de ellas no recurre a este tipo de prácticas para definir o resolver acerca de la capacitación del personal.

La empresa ¿ha informado o consultado al sindicato sobre capacitación laboral?, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	Ni informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	17,7%	20,3%	0,6%	61,5%	100,0%
Mediana empresa	32,1%	8,8%	13,9%	45,2%	100,0%
Gran empresa	29,9%	16,6%	6,4%	47,1%	100,0%
Total	25,3%	13,9%	6,9%	53,9%	100,0%

Nota (1): No se entregan datos para la microempresa, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales.

Por último, parece interesante contrastar el discurso empresarial en torno al tema de una empresa más inclusiva, con las oportunidades reales de participación que se les ofrece a los trabajadores al momento de definir la política de remuneraciones de la empresa. Cuestión nada más cercana a ellos y a sus intereses, en el sentido de que su aporte a la producción y a las ganancias de la empresa sea adecuadamente retribuido.

Los datos capturados por la Encla 2011 nos muestra que en este tema, al igual que en los anteriores, las empresas en general y en particular las pequeñas, en una gran mayoría, 66,5% en el primer caso y en 71,7%, en el segundo, presentan una gran distancia entre el discurso integrador y la realidad de una gestión que aún no incorpora suficientes criterios y orientaciones de carácter inclusivo. Sus prácticas y estilos de gestión continúan siendo las tradicionales, no se informa a los trabajadores ni se les consulta.

Sin embargo, se constata que en el segmento de las grandes empresas la práctica de consultar o de informar a los trabajadores en este tema está presente en un

mayor porcentaje de firmas, probablemente en el comportamiento de esta variable esté incidiendo la práctica, también comparativamente más extendida, de la negociación colectiva. Según la citada encuesta, 47,6% de las grandes empresas negocia colectivamente, contra 12,8% de las pequeñas empresas y prácticamente la totalidad de estas negocian salarios e incentivos, entre otros aspectos de la relación laboral.

La empresa ¿ha informado o consultado al sindicato sobre remuneraciones?, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	Ni informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	18,0%	2,3%	8,0%	71,7%	100,0%
Mediana empresa	27,8%	6,3%	2,7%	63,2%	100,0%
Gran empresa	30,3%	6,1%	3,6%	59,9%	100,0%
Total	24,5%	4,7%	4,3%	66,5%	100,0%

Nota (1): No se entregan datos para la microempresa, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales.

Los sindicatos

Como se constata en la Encla 2011, el desarrollo del sindicalismo no ha tenido un gran dinamismo; por el contrario, este muestra un crecimiento marginal en cuanto a la cantidad total de sindicatos y con un decrecimiento de 5,8 puntos porcentuales en el segmento de las grandes empresas, en comparación con los datos al respecto entregados por la Encla 2008. En los segmentos de empresas de menor tamaño, y como la misma encuesta lo señala, el sindicato "es una institución minoritaria", solo 1,6% de las microempresas y 4,5% de las pequeñas empresas cuenta con sindicato.

En cuanto a la afiliación sindical, exceptuando lo que ocurre en la gran empresa, ha tenido también un crecimiento menor a lo esperado, tanto en la mediana como en

la pequeña empresa, en esta última, la afiliación sindical se mantuvo y solo 13,2% de ellos señaló un crecimiento de la afiliación.

Al respecto, es muy interesante referirse a los motivos o razones que los dirigentes sindicales esgrimen como explicación de la poca disposición de los trabajadores a sindicalizarse. En opinión de 51,5% del total de dirigentes sindicales consultados por la Encla en referencia, el temor a consecuencias negativas en el trabajo es la principal razón por la cual los trabajadores no se sindicalizan. En consecuencia, el factor miedo presente en los trabajadores desempeñaría un rol inhibitorio de la afiliación sindical. En otras palabras, trabajadores atemorizados no estarían en condiciones de ejercer su derecho a la libertad de sindicalización, por tanto y en los hechos, tal derecho de los trabajadores no pasaría de ser más que solo una norma legal.

En lo que respecta a las pequeñas empresas, 45,1% de los entrevistados opina en los mismos términos, cuestión que confirma lo que se ha detectado en los otros segmentos de emprendimientos por tamaño, de que el temor a represalias patronales hacen impracticable el ejercicio de la libertad sindical también en las empresas de este tamaño. La referida encuesta constata bajísimos niveles de sindicalización en este segmento empresarial.

Si bien, el temor concita la mayoritaria adhesión de los dirigentes entrevistados como el factor que gravita negativamente en la afiliación sindical, en todo el espectro de empresas por tamaño, en las pequeñas un porcentaje de dirigentes, igual a 21,0%, opinó que la razón de no afiliación estaría en la ninguna utilidad que le otorgarían al sindicato aquellos trabajadores que han decidido no sindicalizarse.

El modificar la visión que los no sindicalizados tiene del sindicato y lograr su adhesión a la organización es la tarea urgente de los propios afiliados y dirigentes sindicales, quienes deben esforzarse por concitar una mayor confianza en el sindicato, de todo el colectivo laboral. La medida de la eficacia de la acción sindical, entre otras cosas, para neutralizar todo tipo de prácticas antisindicales, como generar temor en los trabajadores, según señala el 45,1% de los entrevistados, la de otorgar mayores beneficios a los no sindicalizados, práctica empresarial a la que

se refieren los dirigentes de las pequeñas empresas en un porcentaje igual a 17,9%, está condicionada por el nivel de afiliación, por la adhesión a la organización de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según tamaño de empresa (1)

Percepción	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
No ven la utilidad del sindicato	21,0%	15,3%	10,8%	14,3%
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	17,9%	10,1%	11,5%	12,3%
Temor a consecuencias negativas en su trabajo	45,1%	50,9%	47,3%	51,5%
Otras razones	16,0%	23,7%	30,4%	22,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota (1): No se entregan datos para la microempresa debido a que no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación, sin embargo están incluidas en las cifras finales.

Fuente: ENCLA 2011, Dirigentes sindicales.

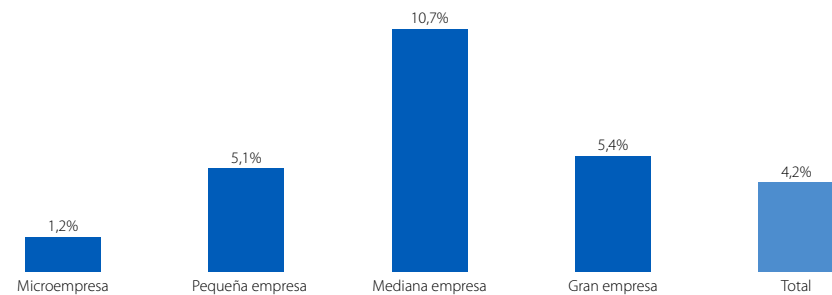
Los datos del cuadro precedente, especialmente los que dicen relación con la ninguna utilidad que los trabajadores le ven al sindicato y con el temor a consecuencias negativas en su trabajo, inducirían a estos trabajadores a no sindicalizarse, con lo cual minimizan la capacidad de la organización, debido a su escasa representatividad para actuar con éxito en la defensa de los intereses del colectivo laboral. Tal actitud laboral que importa un obstáculo, un freno al desarrollo de la organización sindical en las empresas en general, no tiene que ver con un desinterés objetivo de los trabajadores por sindicalizarse, sino que con el carácter altamente vulnerable de su posición en la empresa. La inseguridad y el temor asociado que experimentan los trabajadores constituyen un verdadero obstáculo para actuar en defensa de sus intereses. La presencia de la amenaza genera un miedo acentuado y continuo desencadenando una disminución de la autoestima y apatía.

Según la encuesta mencionada, en 3.444 empresas, los trabajadores intentaron, sin resultado, constituir sindicato. Del total de empresas señalado, 2.046 corresponden

a aquellas de tamaño pequeño. Junto a esto, la encuesta en referencia detectó que, entre las empresas sin sindicato existe una cantidad igual a 3.120 firmas en las cuales existió organización sindical, no obstante que en la gran mayoría de las empresas en que no existe sindicato, nunca lo hubo, lo que confirma la eficacia de la política empresarial de infundir el temor, el miedo entre los trabajadores con la finalidad de paralizar cualquier intento de sindicalización.

El cuadro siguiente ilustra el reciente comentario mostrando a los trabajadores de la mediana empresa, como los actores laborales que más han experimentado la destrucción de su sindicato, seguidos de los adscritos a las pequeñas y grandes empresas.

Porcentaje de empresas sin sindicato en que hubo anteriormente uno, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Trabajadores.

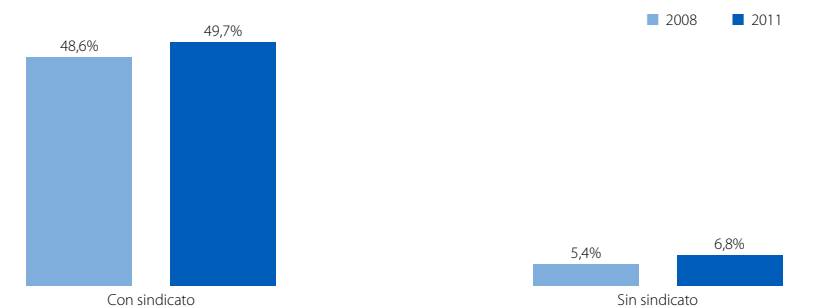
Pero el temor no ha sido la única estrategia utilizada por las empresas en su objetivo de afectar la organización sindical de los trabajadores, influyendo en la afiliación sindical. En efecto, la misma Encla señala que 41,5% de los dirigentes sindicales entrevistados mencionan que la disminución de la afiliación sindical experimentada en el año de la encuesta, es consecuencia de prácticas organizativas orientadas a la

flexibilidad productiva y 12,7% de los dirigentes consultados lo atribuyen a medidas de reestructuración mayor de la empresa.

Por último, es necesario hacer mención a las prácticas antisindicales utilizadas por las empresas, tanto para impedir la constitución del sindicato como para evitar su accionar, lo que termina por afectar la permanencia de la organización sindical. Al respecto, los datos de la Encla 2011 dan cuenta de una práctica empresarial antisindical, bastante extendida y que afecta a sindicatos y trabajadores de empresas de todo tamaño.

Una de las primeras constataciones de la mencionada encuesta se refiere a que esta mala práctica empresarial se presenta en 50% de las empresas. Un porcentaje que no puede ser soslayado y que obliga tanto a los empresarios como a los trabajadores, a los sindicatos y al Estado a reflexionar acerca de este problema, con el objetivo de generar un cambio cultural en las empresas y en los actores laborales, hacia una mayor integración desde el reconocimiento mutuo y de los derechos e intereses de todos.

Proporción de empresas en las que se declaran prácticas antisindicales o desleales, según existencia de sindicato (2008-2011)



Fuente: Dirigentes sindicales y trabajadores.

Los datos sobre prácticas antisindicales por tamaño de empresa muestran que son las firmas de mediano volumen las más afectadas por estos actos empresariales que denotan una actitud negativa respecto de la organización sindical. En efecto, en 57,1% de los señalados emprendimientos, con sindicato, y en 13,2% de las medianas empresas sin sindicatos, trabajadores y dirigentes sindicales denuncian la existencia de estas malas prácticas en las mencionadas firmas. Asimismo, los entrevistados reconocen la ocurrencia de actos empresariales de esta naturaleza, en el 40,0% de las pequeñas empresas con sindicatos y en el 6,7% de las firmas sin sindicatos.

Profundizando en el tema y, según la misma encuesta, en 37,0% de las empresas los dirigentes han declarado la existencia de la práctica antisindical de obstaculizar la afiliación, siendo esta una mala práctica a la que mayormente recurren las empresas con la finalidad de minimizar la representatividad del sindicato y por tanto su capacidad de interlocución con la empresa. Asimismo, en 22,0% de las firmas se ejecuta la práctica del despido antisindical, en 21,3% de las firmas se opta por la presión a los dirigentes sindicales, en 15,2% de las compañías se privilegia como acción antisindical la alteración de las funciones o el cambio de trabajo de los dirigentes, con lo que se logra obstaculizar el ejercicio del rol para el que fueron elegidos, y en 15,7% de las compañías, el entorpecimiento de la negociación colectiva. Por último, se constata en la mencionada Encla que en 6,3% de las empresas existe la práctica antisindical de la separación ilegal de un trabajador con fuero sindical, como también en 21,7% de las firmas se utiliza el despido antisindical de trabajadores sin fuero.

Proporción de empresas en las que han existido prácticas antisindicales, según existencia de sindicato y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Existencia de prácticas antisindicales		
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Microempresa	***	4,6%	5,9%
Pequeña empresa	37,9%	6,7%	8,1%
Mediana empresa	57,1%	13,2%	23,2%
Gran empresa	43,2%	16,6%	29,0%
Total	49,7%	6,8%	10,1%

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y dirigentes sindicales.

En síntesis, los datos de la mencionada encuesta están señalando que los actos empresariales antisindicales constituyen una mala práctica bastante extendida en el segmento de empresas con sindicatos. Por otra parte, la constatación de la presencia de prácticas antisindicales en empresas sin sindicatos está señalando la existencia de una estrategia empresarial orientada a evitar la constitución de sindicatos o a disminuir la afiliación, al punto de afectar la representatividad de la organización sindical que logra constituirse, restándole de este modo capacidad de interlocución.

Cuando los dirigentes sindicales señalan en la Encla 2011 que los trabajadores no se incorporan al sindicato porque “no le ven utilidad”, se están refiriendo precisamente a la poca eficacia del sindicato en la defensa de los intereses del colectivo laboral. No obstante que esta apreciación sea correcta, la escasa o ninguna efectividad que le otorgan al sindicato termina siendo una consecuencia directa de su propio desinterés sindical, de su propia decisión de no involucrarse, de no participar en el sindicato y comprometerse con sus objetivos y proyectos reivindicativos o de cambios en su entorno laboral. Por tanto, destrabar o romper este círculo vicioso que termina por hacer inefectivo al sindicato, recuperando la confianza, el interés y el compromiso de todos los trabajadores en la organización que los representa, debe ser uno de los objetivos a considerar en los programas de fortalecimiento y desarrollo del sindicalismo.

Un cambio cultural en los trabajadores que privilegie su opción por el sindicato, a partir del reconocimiento de sus propios intereses como trabajadores, diferentes a los de la empresa, pero necesariamente complementarios, parece ser el punto de partida para asegurar en las firmas de menor tamaño el ejercicio efectivo de la libertad sindical y consecuentemente el desarrollo y fortalecimiento del sindicalismo en las pequeñas empresas.

Sindicatos con una visión compartida de su misión, de la empresa, del rol de los trabajadores, de sus intereses, como también de aquellos de la empresa estarán en condiciones de ser agentes de cambio en la organización. La claridad acerca de su misión, objetivos y estrategias, asegurará el compromiso de todos los actores con la organización sindical y facilitará el diálogo con la empresa en torno a su rol en la firma.

Desde luego, el logro de una gestión más inclusiva, una integración mayor de los trabajadores y la incorporación de sus intereses en el proyecto empresarial debe ser uno de los principales fines de una organización sindical moderna, como asimismo, el asumir el compromiso con la productividad y la competitividad de la empresa. Afianzar una gestión innovadora y democratizadora de la empresa, avanzando en una mayor incorporación de los trabajadores a la firma, es la tarea del sindicato donde esta política empresarial está instalada y en aquellas en que aún persiste la gestión de estilo excluyente, contribuir al cambio para una mayor sustentabilidad de la firma, por tanto, una menor vulnerabilidad de los trabajadores.

En los orígenes del sindicato

Los intereses laborales y las demandas de los trabajadores

El concepto de poder se encuentra íntimamente ligado al de sujeto, tanto para Foucault como para Touraine. Sin embargo, para este último el sujeto es fundamentalmente libertad de acción y por tanto se vincula a la capacidad de creación, de modificar su ambiente material y social, en este caso "la división del trabajo, los criterios de decisión, las relaciones de dominación o las orientaciones culturales"⁶. El sujeto es en suma, capacidad de acción y autonomía. Consecuentemente en nuestras pequeñas empresas, las motivaciones de los trabajadores para constituirse en sindicato debieran analizarse desde su situación de cercanía o distanciamiento de los elementos que dan origen al sujeto colectivo o concurren a su configuración como tal.

Existen al menos dos factores que inciden directamente en el accionar del sindicato de pequeña empresa. Uno de ellos es el volumen reducido de trabajadores de estas empresas y el otro, es el pequeño número de los que a partir de sus intereses mantienen, en un entorno empresarial adverso y por tanto riesgoso, la decisión de

organizarse sindicalmente. La dificultad de los sindicatos de pequeña empresa para constituir la masa crítica de socios constituye un obstáculo que impide la generación de las necesarias identidades colectivas y la reestructuración del poder interno en la organización, lo que afecta directamente la existencia y desarrollo de la organización sindical.

El nivel de representación sindical es un factor que incide directamente en la configuración y ejercicio del poder al interior de la organización, es decir, en la capacidad de interlocución del sindicato, de hacer valer sus puntos de vista y demandas, de ser escuchado, en definitiva de ser reconocido como un interlocutor válido con quien debo funcionar en acuerdo. En este contexto resulta entonces evidente que ante un nivel inferior de representatividad del sindicato, los actos sindicales en defensa de sus demandas, derechos e intereses como trabajadores no tengan efecto alguno, concretamente, acciones como el paro o la huelga tienen pocas posibilidades de realización debido a su reducido o nulo impacto en el funcionamiento de la empresa.

En el caso de una negociación colectiva, qué podemos hacer nosotros, le podemos decir, si no nos acepta lo que pedimos nos vamos a ir a huelga. Y el empresario qué me va a responder, 'váyanse a huelga, yo tengo cuatro personas más que pueden hacer su pega'. Ni siquiera tiene que traer gente de afuera, dentro de los mismos que trabajan en la otra empresa hacen la misma pega.

En este contexto de inferior nivel de representatividad de la organización de los trabajadores y, por lo tanto, muy escasas o nulas posibilidades de influir en las políticas y decisiones de la empresa en materias de relaciones laborales, de condiciones de trabajo y empleo, como también de estilos de gestión, se entiende la respuesta poco favorable al sindicato entregada por un 58,6% de los trabajadores, al momento de ser consultados por la Encla 2011, respecto de las razones de por qué no se ha formado sindicato en la empresa. Un 35,3% de los trabajadores de pequeñas empresas entrevistados por la señalada encuesta responden que la principal razón es que esta organización **no es necesaria** y 23,3% de los trabajadores responden a esta pregunta señalando que **no hay interés** para constituirse en sindicato. Sin

6 Touraine, Alain. Crítica a la modernidad. Editorial Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 1994.

considerar la respuesta de un 6,0% de los encuestados que señalan como la razón principal la **actitud negativa de la empresa**. En las medianas y grandes empresas esta respuesta es formulada por 16,3% de los trabajadores y 17,0% respectivamente.

El otro factor incidente en la acción sindical y su efectividad, son los objetivos e intereses declarados por el sindicato y de cómo estos intereses son representados y defendidos por los dirigentes sindicales y por el propio colectivo de trabajadores. En esta instancia el desempeño exitoso del sindicato dependerá, en buena medida, de conocer y entender las dinámicas decisionales al interior de la empresa, los entramados del poder y de la capacidad de los actores sindicales para interactuar con los mandos superiores de la empresa. En otras palabras, representatividad y capacidad de gestión sindical de los representantes de los trabajadores.

Desde las declaraciones de los trabajadores es posible constatar al menos dos tipos de intereses que dieron origen y orientan el accionar de los sindicatos y que le dan sentido a su existencia.

Aquellos que le imprimen al sindicato contenidos de acción de carácter esencialmente economicista y que, consecuentemente, refiere al sindicato como una entidad de carácter instrumental, cuya dinámica responde a una lógica cortoplacista y que no se identifica con un objetivo de innovación, de cambio de su entorno, sino que por el contrario, su accionar se asienta en la conquista o mantención de beneficios económicos o remuneracionales. La representación simbólica que los trabajadores tienen del sindicato, es de una organización cuyos contenidos de acción no dicen relación con la defensa de los intereses laborales asociados a un cambio de su condición de trabajadores, de su entorno de trabajo y de relaciones laborales que se definen y estructuran desde una oposición ficticia entre productividad y derechos laborales.

Los intereses de estos trabajadores se mueven principalmente en la esfera de lo económico reivindicando un mejor trato salarial. Si bien estos trabajadores descubren el valor de la unidad y consecuentemente de la acción colectiva como forma eficaz de interacción con la empresa en la conquista de sus demandas inmediatas o más apremiantes, estas son siempre de carácter esencialmente económicas. Por tanto,

la defensa de los derechos laborales, de un entorno de empresa más inclusiva y de un nuevo trato a partir de una nueva significación del trabajador, hasta ahora considerado un objeto o simplemente como fuerza de trabajo, no se reconocen como los intereses, ideas fuerza y objetivos que los trabajadores le dan a su accionar colectivo o le entregan como misión a sus sindicatos. En otras palabras, estos grupos de trabajadores no expresan en sus demandas intereses coherentes con una visión de cambio de su entorno laboral, de su condición de objeto, de un cambio social, el paso de una relación de dominación a otra de equidad y justicia.

Respecto de los intereses laborales en juego, el dirigente entrevistado es categórico, especialmente, cuando se refiere tanto a las motivaciones de los trabajadores que dieron origen al sindicato, como a su trayectoria reivindicativa y los logros asociados, poniendo énfasis en el carácter material de las demandas y en una acción colectiva de coyuntura.

Si ahora quisiéramos formar un sindicato, no nos resulta, porque fue la situación la que nos llevó a formarlo. Se formó porque los trabajadores querían cosas que individualmente jamás se las iban a dar, a menos que se organizaran en sindicato. Así fue como lograron que les arreglaran los sueldos, ese tipo de cosas.

Otros colectivos de trabajadores logran organizarse y accionar como sindicato, en torno a intereses que se vinculan con la defensa de sus derechos como trabajadores, reaccionando colectivamente ante un estilo de gestión que vulnera su dignidad, desconoce sus derechos y daña la convivencia interna y el ambiente laboral. Este conjunto de intereses que dan origen al sindicato y orientan su accionar, expresan rasgos de una concepción del trabajador como actor social, como sujeto colectivo que se articula e interactúa en defensa de los derechos laborales amagados por el permanente ejercicio vulnerador del empleador, como también del cambio de su entorno declarando su derecho a participar en la generación de las condiciones para avanzar desde relaciones de trabajo inequitativas hacia un trato justo basado en el respeto mutuo. Por tanto, se constata que los intereses de estos trabajadores organizados tienen que ver no solo con el logro de mejores condiciones de trabajo, sino que principalmente, con una nueva significación del trabajo y del trabajador.

En la concepción teórica del actor social como “la libre producción de uno mismo que conduce a afirmar el sujeto y sus derechos en un mundo donde el ser humano está transformado en objeto”⁷, el sindicato, como estructura que trasciende a los individuos que lo constituyen y en su condición de sujeto colectivo, de actor social, como productor de vida social y de sus transformaciones, asume el rol de agente de cambio.

Los trabajadores, desde la reflexión colectiva acerca del valor de la unidad, reaccionan como grupo constituido contra las conductas empresariales y prácticas organizativas que vulneran su derecho a una mejor calidad de vida, en un entorno laboral donde permanecen en extensas jornadas, para demandar del empleador el cumplimiento de las normas laborales en general y las que regulan la jornada y las remuneraciones, el derecho a un trato justo y respetuoso, a un mejor ambiente de trabajo y a su derecho como trabajadores de ser tomados en cuenta.

Para este colectivo laboral, la unidad y la organización constituyen la única forma de generar un cambio en su entorno de trabajo, de desterrar una relación laboral construida sobre la individualidad que obstaculiza la organización de los trabajadores y le resta representatividad al sindicato, vale decir suficiente respaldo para establecer con el empleador un diálogo en igualdad de condiciones, en torno a los temas de la relación laboral que interesan a los trabajadores y que se vinculan a una modernización no solo tecnológica de la empresa, sino que también de gestión, incorporando las formas modernas de una organización inclusiva, desterrando la práctica negativa del ejercicio abusivo del poder en la empresa, o como dice Castell “civilizar el poder patronal”.

El mal trato fue una de las razones por las que se formó el sindicato, él nos empaletaba a garabatos. Además, no respetaba la jornada, la gente trabajaba más horas de lo que correspondía y no pagaba las horas extras. Además, que terminara con la práctica de traspasarnos a los trabajadores las pérdidas de materiales, vía descuento,

consecuencia de sus errores técnicos. Por último, nos interesaba lograr mejores condiciones de trabajo, como por ejemplo, un lugar decente donde almorzar.

Entre estos colectivos laborales, los que le otorgan a la unidad, a la acción colectiva un sentido o trascendencia más allá de la coyuntura, destaca también el que acciona en defensa de su fuente de trabajo o del trabajo no solo en su carácter económico, sino que también sociológico, vale decir, como basamento del reconocimiento social del trabajador.

Esta organización se hizo porque hubo problemas con los antiguos dueños, por la falta de información y claridad respecto al cómo se haría el término de la empresa, porque en algún minuto se habló del término de la fábrica, ellos hablaron del cese de actividades.

En el mundo moderno de los negocios, globalizado y altamente competitivo, mantener una estructura vertical de empresa que concentra el poder total y su ejercicio en los niveles superiores, una organización con una gestión de carácter excluyente, que acentúa las inequidades relacionales y que posibilita el trato abusivo a los trabajadores, no parece la forma adecuada de responder a los actuales requerimientos de competitividad que los mercados están imponiendo a las empresas.

El abuso, el mal trato laboral, que los dirigentes sindicales mencionan como una práctica empresarial recurrente, deteriora el nivel de compromiso de los trabajadores debilitando la capacidad competitiva de las empresas. Los niveles de productividad laboral, considerados insuficientes hoy, es un llamado de atención, en este sentido, que debe ser considerado.

Desde los intereses revelados por los trabajadores y que imprimen las dinámicas organizacionales del colectivo laboral se distinguen dos tipos principales de sindicatos en las pequeñas empresas. Aquellos con rasgos propios de sindicatos de “coyuntura”, organización sindical que se caracteriza por la inmediatez de sus reivindicaciones y por el carácter esencialmente económico de estas, lo que condiciona las dinámicas sindicales a la temporalidad de sus demandas.

Otros sindicatos denotan algunos atributos propios del "sindicato social". Por lo general, sus demandas representan expectativas de cambio social por sobre reivindicaciones de carácter económico, aunque estas no están ausentes del todo. Los intereses de estos trabajadores, por tanto, se expresan principalmente en demandas que apuntan a la transformación del sistema, de la organización o que combinan ambos contenidos de acción sindical, los económicos y los sociales. Tipo de sindicato, que si bien y en lo esencial se define y orienta en el objetivo de recrear su entorno inmediato, destaca el principio de la unidad del colectivo laboral como condición necesaria de un efectivo accionar de los trabajadores frente a la empresa, lo que importa posicionar como estrategia la acción colectiva y el reconocimiento del sindicato como el intermediario entre la empresa y los trabajadores⁸. Instalar al sindicato como el legítimo agente intermediador entre la empresa y los trabajadores, representa un cambio sustantivo en las relaciones laborales, hasta ahora de carácter unipersonal o individualizadas.

Estos dos factores, el cambio social y la acción solidaria y la unidad de los trabajadores, están presentes tanto en los orígenes del sindicato, en sus etapas de organización y constitución, como en sus procesos de reconocimiento de sus intereses o de su identidad como trabajadores, de demandas y reivindicaciones, de resistencia, diálogo y consolidación. En efecto y según las evidencias entregadas declarativamente por los dirigentes sindicales, en los casos de aquellas organizaciones de trabajadores con rasgos de sindicatos conocidos como de "coyuntura", es decir, de aquellos que se definen desde la inmediatez y temporalidad propia de las demandas de tipo económico, mejores salarios y remuneraciones, enfatizando en el carácter instrumental de la organización; el valor de lo colectivo, de la unidad de acción de los trabajadores y que constituye el elemento común en ambos tipos de sindicato, representa el elemento o agente decisivo que impulsa a los trabajadores a constituirse como colectivo laboral, a organizarse sindicalmente. Por cierto, en el objetivo fundacional de cada sindicato, en los de coyuntura defender lo que estos trabajadores definen como sus conquistas o beneficios económicos, en el sindicato

8 Baltera, Pablo. Aguilar, Omar, Dussert, Juan Pablo. Los derechos laborales en la pequeña empresa. Una mirada desde los trabajadores. Cuaderno de investigación N° 28. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. 2006.

social, impulsar transformaciones en la empresa, innovar en su gestión, transitar hacia un tipo de organización más inclusiva.

Profundizando en el caso del sindicato asimilable al de "coyuntura", el tipo de sindicato de mayor presencia en las pequeñas empresas de este estudio, los dirigentes sindicales entrevistados mencionan como motivación principal de origen o de constitución del sindicato la defensa de beneficios de orden económico, a partir de la amenaza empresarial de no continuar otorgándolos. Destaca aquí una reacción inmediata de los trabajadores ante el peligro de que dichos beneficios ya obtenidos les fueran restringidos o simplemente negados por el empleador. El temor ante la eventualidad de que las reglas del juego les fueran cambiadas unilateralmente y sin posibilidad de enfrentar con éxito la amenaza empresarial, en un contexto organizacional que se caracteriza por una gran asimetría de poder, los trabajadores asumen la tarea de organizarse como única forma de reducir la alta vulnerabilidad que experimentan, y que tiene su origen en una relación laboral que se define y estructura desde la individualidad.

En situaciones como estas, el sindicato se constituye en el instrumento que permite a los trabajadores controlar cuotas de poder suficientes al interior de la organización para establecer un diálogo con el empleador en un contexto relacional de mayor equilibrio y poder enfrentar así las decisiones empresariales que perjudican sus intereses. En otras palabras, como única forma de romper el desequilibrio organizacional extremo del poder al interior de la empresa.

El nuevo gerente quiso quitar todo, los beneficios, las regalías, restringir lo más posible. Ante el temor de perder lo poco que teníamos, y asegurar lo que en algún momento conseguimos, organizamos el sindicato. Por suerte no nos han quitado nada, hasta ahora.

Vale la pena detenerse un momento en la reflexión de este dirigente. Sitúa el problema y su origen en un nivel distinto, el del poder, ámbito donde debe plantearse la discusión, verdadero origen de la controversia con la empresa. El nuevo gerente, el tecnócrata comprometido que asume plenamente las nuevas reglas empresariales y, por tanto, dotado del poder necesario, desconoce los

acuerdos y compromisos de funcionamiento contraídos con anterioridad entre la empresa y los trabajadores, impulsó a los trabajadores a empoderarse para defender los beneficios obtenidos. Hacer frente a las pretensiones gerenciales oponiendo al poder empresarial el de los trabajadores organizados sindicalmente.

Sin embargo, esta visión que expresan los dirigentes sindicales, no parece ser la misma que tiene la generalidad de los trabajadores, quienes ven al sindicato como una entidad de carácter instrumental cuyo objetivo es obtener beneficios económicos, que se resumen en la defensa de lo que llaman regalías, aguinaldos, canastas de Navidad, fiestas patrias, locomoción y bonos de producción. Estos beneficios extrasalariales, en un entorno laboral donde las remuneraciones bordean el salario mínimo, suelen ser muy valorados por los trabajadores, motivo por el cual y como una forma de mantener o darles la necesaria formalidad y permanencia en el tiempo, deben ser sancionados en la negociación colectiva.

No podemos dejar las cosas en el aire.

Dicha declaración anuncia la disposición de los trabajadores a apostar por este instrumento, otorgándole su adhesión, creencia, interés e ilusión de ser partícipes de un sistema de regulación social que, en su condición de instancia colectiva de interacción, ejerce un rol protector de los trabajadores. No obstante que en esta instancia de diálogo, no es el trabajador individual el que negocia con el empleador, sino que son colectivos que interactúan con otros, otorgándoles la seguridad necesaria a los trabajadores en su interacción con el empleador y que los contenidos del diálogo son solo de carácter económico reivindicativos, olvidando cuestiones centrales de la relación laboral como: el conflicto de intereses en torno a los derechos laborales, la condición de trabajador, las prácticas organizativas de la empresa que vulneran derechos, las relaciones de poder y su equilibrio.

La pregunta que surge aquí es ¿estamos ante actores laborales con poco o ningún sentido de sus intereses y derechos como tales o sujetos que padecen de una alta incertidumbre laboral, condición que no les permite accionar para superar su situación de vulnerabilidad?

La ventaja de llevar el tema de las regalías a la mesa de negociación es la seguridad de mantener los beneficios obtenidos.

Yo me hice cargo para que el sindicato no se terminara, para mantener todo lo que teníamos hasta el momento y para negociar, porque de lo contrario, el jefe nos va a negar toda petición.

Hay aquí un tema central no resuelto en estas organizaciones de trabajadores de la pequeña empresa, entre dirigentes y colectivo laboral, un sindicato y su poder para resolver los problemas de la relación laboral o un sindicato que se orienta hacia lo reivindicativo y, por tanto, acciona puntualmente. Un sindicato que se sostiene en un proyecto construido desde una visión compartida entre sus miembros, de lo que debe ser la empresa y del rol de los trabajadores en ella o un sindicato que carece de una estrategia de cambio de su entorno.

Pero el tema sindical yo creo que no debería ser tan light, porque acá es bien light...

Al parecer, el problema que no logran resolver los dirigentes de estas organizaciones es el divorcio entre los grandes problemas de la relación laboral que deben constituir las preocupaciones y demandas centrales del sindicato, condiciones de trabajo, derechos laborales, las asimetrías de poder en la empresa, el carácter excluyente de la organización, y los intereses materiales del colectivo laboral,

Lo que negociamos es principalmente los sueldos, movilización, todo lo que es remuneración.

Coherentemente entonces, se constata que en los orígenes del sindicato, la idea dominante, que impulsa a los trabajadores a tomar la decisión de organizarse, no representa una visión de futuro y de cambio, de transformación de la empresa y de las relaciones laborales, como tampoco se vincula a la defensa de los derechos laborales, en otras palabras, denota la ausencia de la necesaria cohesión ideológica, como fuente de identidad y solidaridad interna entre los miembros del sindicato.

A cambio de esto priman los intereses económicos en el accionar colectivo, muy probablemente como estrategia para resolver los problemas o las necesidades más urgentes que experimentan los trabajadores y su grupo familiar. Al respecto la información disponible señala que 6,7% de los trabajadores de la pequeña empresa recibe o gana menos de un salario mínimo y 53% gana entre un salario mínimo y menos de dos⁹. Vale decir, 60% de los trabajadores de este segmento empresarial recibe un salario de subsistencia.

A esto probablemente se refiere el dirigente entrevistado cuando expresa preocupación por la visión que sus compañeros de trabajo tienen del sindicato y de la actividad sindical, centrando su accionar en la inmediatez de los problemas y necesidades e intereses laborales, a la actitud acrítica de los trabajadores frente a temas como la verticalidad de la gestión, la calidad del empleo, las condiciones de trabajo, las exclusiones que impone la organización y las asimetrías de poder al interior de la empresa, comportamiento laboral sindical que califica de "light". La constatación de la existencia de un sindicalismo débil que, en definitiva, contribuiría a consolidar el poder empresarial, su capacidad para imponer las condiciones de empleo y trabajo en la empresa.

Las dinámicas interaccionales de los actores en el proceso de emergencia del sindicato o las estrategias fundacionales

En la generalidad de las pequeñas empresas del estudio, se detecta una comunicación empresarios trabajadores, centrada en los temas que dicen relación con el trabajo y la producción. Los trabajadores, por tanto, carecen de suficiente y fidedigna información acerca de la marcha de la empresa, de los proyectos empresariales y de cómo estos los afectarían, de lo que se desprende que los derechos e intereses de los trabajadores, no constituyen un tema en la interacción comunicativa entre los actores o miembros de la organización. El colectivo laboral y la organización que los representa navegan en un mar de incertidumbre producto del total desconocimiento de la situación actual y futura de la empresa, cuestión

9 Sercotec. La situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Santiago. 2014.

que condiciona las relaciones laborales e impide a los trabajadores construir sus demandas y estructurar sus estrategias de negociación. En otras palabras, los actores interactúan entre sí, en un determinado contexto organizacional, y su comportamiento es consecuencia de los intereses que adquieren por ocupar una posición estructuralmente relacionada.

No nos dan información de nada.

La inseguridad laboral, producto de la desinformación que experimentan los trabajadores respecto de la marcha de la firma y de los planes del empresario, en tanto afectan su estabilidad y futuro laboral, no es consecuencia solamente de la visión que el empresario tiene del trabajo, de los trabajadores y de su rol en la empresa¹⁰, sino que de una verdadera estrategia empresarial de control del colectivo laboral como forma de disminuir la incerteza asociada al comportamiento de la mano de obra, conducta laboral que probablemente tiene su origen en la falta de la información necesaria para establecer un diálogo transparente con la empresa. En un entorno empresarial caracterizado por la disputa de los mercados tras el objetivo de la acumulación y la alta vulnerabilidad que presentan las pequeñas empresas ante los cambios que experimenta la economía, tanto como consecuencia del rediseño de las políticas gubernamentales, como por los cambios que experimentan las dinámicas de funcionamiento del mercado (tasa promedio de destrucción de pequeñas empresas, 2,02%, en el período 1999-2005, superando a la tasa de la gran empresa de un 0,97%, en el mismo período¹¹), reducir la incertidumbre que genera en los empresarios el impredecible comportamiento de los trabajadores se constituye en una necesidad de funcionamiento.

El control de la incerteza asociada al uso de la fuerza de trabajo se constituye entonces en un principal objetivo empresarial, desarrollando prácticas de gestión que tienen como finalidad el evitar compartir información que puede ser estratégica para los

10 Ver: Baltera, Pablo. Aguilar, Omar. Dussert, Juan Pablo. Los derechos laborales en la Pequeña Empresa. Una mirada desde los empresarios. Cuaderno de Investigación N° 24. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. 2005.

11 Sercotec- OIT. La situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Santiago. 2010.

trabajadores, como aquella vinculada a la marcha y destino de la empresa, aspecto que impacta en forma directa en los trabajadores, tanto en lo que se refiere a sus condiciones de empleo y trabajo, como en su estabilidad laboral. La incertidumbre empresarial es transferida entonces al colectivo laboral, dando origen a una relación de trabajo fundada en la desinformación, originando temor e inseguridad.

Él nunca nos comentó su decisión de vender máquinas. Solo nos dimos cuenta cuando las vendió, el año pasado.

No obstante ser este un ejercicio legalmente legítimo del empresario, su impacto en los trabajadores es innegable tanto en su estabilidad como también en su capacidad de respuesta y de negociación. Los datos de la Encla 2011 dan algunas señales con relación a las declaraciones de los dirigentes sindicales de las pequeñas empresas del estudio, en el sentido de que los empleadores controlan el traspaso de información a los trabajadores, como estrategia de gestión y de negociación frente a las demandas del colectivo laboral.

En ocasiones una información incierta acerca del estado económico o financiero de la empresa, o respecto de un posible cambio en la propiedad, ya sea la venta de la compañía o la incorporación de nuevos socios, provoca una inquietud e incertidumbre en los trabajadores ante el inminente riesgo de perder su fuente de trabajo, situación frente a la cual inhiben naturalmente tanto su discurso como sus acciones reivindicativas. El cuadro siguiente ilustra la escasa información con la que los trabajadores conviven y desarrollan su trabajo en la empresa y procuran defender sus derechos e intereses.

Los datos muestran que en lo que se refiere a las materias que se vinculan a la propiedad y a la situación económica financiera del negocio, las empresas en general y muy mayoritariamente, no entregan información a los trabajadores y tampoco los consultan respecto de estos temas.

Con relación al comportamiento de las pequeñas empresas respecto de este tema, un porcentaje mayor de ellas, en comparación a la generalidad de las compañías, no informa ni consulta a sus trabajadores. Un 74,9% de estos no lo hace respecto de

la situación económica de la empresa y 68,4% en lo que se refiere a cambios en la propiedad.

La empresa ¿ha informado o consultado al sindicato respecto de las siguientes materias?

Materias	Porcentajes sobre total de empresas con sindicato				Total
	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	Ni informó ni consultó	
Necesidades de contratación y despido de personal	21,1	4,4	1,8	72,6	100
Sobre la situación económica de la empresa	34,1	1,0	1,2	63,6	100
Sobre cambios en la propiedad de la empresa (fusiones, divisiones, etc.)	25,2	0,5	0,4	73,9	100
Sobre decisiones de inversión	16,1	0,9	0,1	82,9	100
Sobre capacitación laboral	25,3	13,9	6,9	53,9	100
Sobre remuneraciones	24,5	4,7	4,3	66,5	100
Sobre adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)	11,3	8,3	2,0	78,4	100

Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales.

El presidente de otro sindicato reflexiona respecto de la lealtad de los trabajadores hacia el empresario y la falta de reciprocidad de este que se desprende de un actuar sigiloso del empleador, exponiéndolos a situaciones laborales extremas como es el riesgo cierto del desempleo, sin mediar comunicación alguna, o al establecimiento de un nuevo trato laboral a todas luces nada de beneficioso para el trabajador, consecuencia de las nuevas estrategias empresariales de reducción de costos laborales, como queda en evidencia en anteriores expresiones de los entrevistados. Lo

que el dirigente cuestiona es la facultad que tiene el empresario de tomar decisiones que los afectan tan gravemente, sin informarlos, sin consultarlos y sin considerar medidas de protección de los trabajadores y sus derechos. En consecuencia, se espera del empresario una actitud solidaria o más equitativa de manera que no tenga que ser solo el colectivo laboral el que reciba o soporte los efectos negativos de un acto empresarial consecuencia de una situación no buscada por ellos o de la que no son responsables. En otras palabras, lo que señalan los dirigentes es que si ellos no tienen participación en la gestión, por qué tienen que asumir los resultados de una mala dirección o de los errores que el empresario comete en la conducción de la empresa. La evidente desprotección de los trabajadores que se expresa en la carencia de medios para controlar esta situación que los perjudica, da cuenta una vez más de la inequidad que caracteriza la relación laboral.

Yo fui a hablar con él y le dije, pero usted tiene que informarnos, tiene que respetarnos. Tantos años que trabajamos con usted. No nos puede perjudicar.

Los trabajadores interactúan en medio del asombro y la incertidumbre, del temor y de sentimientos de abandono, consecuencia de la destrucción unilateral de acuerdos y de las relaciones basadas en la confianza. En este contexto de inseguridad, amenazas y temores, algunos colectivos laborales logran organizarse sindicalmente con la finalidad de oponerse a las disposiciones empresariales estimadas abusivas o al menos desconsideradas en tanto pretenden, en algunos casos, desconocer los beneficios económicos logrados y en otros, vulnerar derechos laborales, la condición de trabajadores y su dignidad y lo que es muy preocupante para los mencionados actores, el asumir los cambios que ha experimentado la empresa, en las formas de relacionarse entre empresario y trabajadores. En otras palabras, el nuevo concepto de autoridad que se ha instalado y la nueva forma de ejercerla.

Esto último representa un claro conflicto de intereses entre trabajadores y empresarios, cuestión que los primeros pretenden resolver por la vía de la acción colectiva, estrategia que significa un quiebre manifiesto con el sistema de relaciones laborales imperante en la empresa, basado en el principio de la individualidad, uno a uno, modalidad relacional que permite al empresario, desde la asimetría de poder

existente, aceptada y legitimada¹², para definir las reglas del juego e imponer su voluntad sobre el trabajador sin contrapeso alguno.

El conflicto de intereses entre los actores de la organización se evidencia en el momento en que los trabajadores asumen su condición de tal, su posición en la empresa y se disponen a defender colectivamente sus derechos. La acción, la defensa colectiva de los derechos e intereses de los trabajadores sitúa las relaciones laborales al interior de la empresa en un escenario distinto, en que la relación laboral individual, impuesta por el empresario, deja de tener vigencia y la interacción social entre trabajadores y empresarios deja de ser directa para constituirse en una relación intermediada. La decisión de los trabajadores de actuar y relacionarse colectivamente con el empresario importa un rompimiento de la asimetría de poder existente en la empresa, un desconocimiento de la estructura de autoridad empresarial, que hasta ese momento no había sido puesta en duda.

Los trabajadores, en su estrategia colectiva de relacionarse con el empresario, negándole eficacia y vigencia a una interacción individual, desnaturalizan, al decir de Bourdieu, un *habitus* considerado pernicioso para los intereses laborales, al desconocer las disposiciones que normaban la forma de actuar, de relacionarse entre empresario y trabajadores. Dicho de otro modo, un verdadero sistema de disposiciones que representan los intereses objetivos del empresario y que hasta ahora, han sido aceptadas y asumidas por el colectivo de trabajadores. En efecto, el precio de la permanencia del trabajador en la empresa, de la mayor o menor estabilidad laboral, es la aceptación de las normas que definen la relación laboral, las reglas del juego, orientando su accionar hacia el cumplimiento de dichas disposiciones empresariales, cuyo objetivo es resguardar el sistema de relaciones de dominación existente.

La presencia del sindicato en la empresa importa un cambio importante en la relación laboral y por cierto en el trato a los trabajadores, de hecho experimenta un cambio en su estatus en la organización, sin duda consecuencia del acceso al poder

interno generando un nuevo equilibrio en las relaciones laborales. Así lo percibe y declara uno de los dirigentes entrevistados.

El hecho de que haya un sindicato genera una suerte de respeto hacia nosotros y un equilibrio.

Un nuevo escenario interaccional se presenta para el pequeño empresario, la relación laboral al ser intermediada por el sindicato, organización que representa los intereses de los trabajadores, se desenvuelve en un entorno de mayor equidad. Por cierto, en una situación como esta, en que el sindicato pasa a ser el interlocutor válido en los temas y problemas de la relación laboral, el poder interno en la organización experimenta una reestructuración, en alguna medida pasa desde una situación de control total de este por el empresario, a ser compartido entre el empleador y los trabajadores.

En un entorno de pequeña empresa, en que el discurso empresarial dominante se esfuerza por dar unicidad a los intereses patronales y laborales, en una estrategia patronal conducente a que los trabajadores internalicen como propios los intereses de la empresa, se observa que los trabajadores accionan en orden a organizarse sindicalmente, al momento en que asumen que sus intereses son diferentes a los del empresario y que este amenaza con desconocerlos y vulnerarlos. En la generalidad de los casos estudiados, lo que da origen al sindicato es la defensa de intereses económicos, del empleo o de las condiciones del cese de la relación laboral.

La posición empresarial de desconocer los derechos de los trabajadores y consecuentemente de la legítima prerrogativa o facultad de estos de defenderlos, da origen y sustento a la estrategia empresarial de accionar en orden a bloquear cualquier intento laboral de constituirse en sindicato. Entre las conductas empresariales asociadas a esta finalidad destacan un trato preferente a aquellos que escuchan y siguen su discurso desarticulador de las estrategias organizativas de los trabajadores. Como declara uno de los presidentes de sindicato entrevistado:

Existen relaciones de amistad entre algunos trabajadores y el patrón, por tanto, al momento de las decisiones, manifiestan que no quieren sindicalizarse.

La proximidad y frecuencia de la relación, de la comunicación empresario-trabajadores en una pequeña empresa hacen posible que surjan vínculos y compromisos que terminan poniendo en segundo plano sus derechos como trabajadores, confundiendo los intereses de unos y otros.

Pero no es la única estrategia a la que recurren los pequeños empresarios con la finalidad de frustrar la formación del sindicato. La de infundir temor es una de las más usadas. Los dirigentes sindicales de todas las empresas la mencionan como una práctica recurrente de los empleadores que condiciona la relación laboral. Infundir temor a los trabajadores mediante el uso del expediente de la amenaza individual o colectiva, a veces en forma soterrada y otras abiertamente es una práctica muy extendida en las empresas, además de efectiva. Uno de los presidentes entrevistados afirma, "hay trabajadores que no se sindicalizan por lo de siempre, el miedo a perderlo todo".

Los dirigentes no se equivocan en sus afirmaciones, el temor laboral existe en las empresas y la Encla 2011 lo ha detectado y cuantificado. Los datos del cuadro siguiente nos hablan de su impacto real en los trabajadores y, por tanto, en las relaciones laborales. Se constata el rol efectivo que juega el temor en los trabajadores, como factor inhibitor del ejercicio del derecho laboral a la libertad sindical, a la libre afiliación y participación en el sindicato. El temor a las consecuencias negativas de sindicalizarse obtiene el más alto porcentaje de preferencias en las respuestas de los dirigentes entrevistados por la encuesta en referencia.

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según tamaño de empresa (1)

Percepción	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
No ven la utilidad del sindicato	21,0%	15,3%	10,8%	14,3%
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	17,9%	10,1%	11,5%	12,3%
Temor a consecuencias negativas en su trabajo	45,1%	50,9%	47,3%	51,5%
Otras razones	16,0%	23,7%	30,4%	22,0%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011. Dirigentes sindicales.

Otro de los entrevistados reconoce asociado al elemento del temor y su control, un nuevo factor incidente en el proceso de organizarse sindicalmente, la necesidad de contar con un conductor del proceso, con un líder que aglutine al colectivo en torno al objetivo buscado, que conduzca y dé seguridad a los trabajadores, que asuma el riesgo, que enfrente al interlocutor empresarial en la disputa por conseguir la adhesión de los trabajadores al proyecto de sindicalización. La conducta del colectivo está señalando que ejercer este derecho es una misión que en ocasiones conlleva riesgos que no todos los trabajadores están dispuestos a correr.

No se sindicalizan justamente por temor y porque tiene que haber un cabecilla, y eso es lo difícil de conseguir. Nadie se atreve a involucrarse, a asumir la responsabilidad de organizar al grupo, dar la cara. Las disculpas para no hacerlo son muchas: 'no me corresponde', 'no, porque tú eres más antiguo', 'no porque me pueden echar'. Situación que dificulta enormemente el proceso.

La conciencia de su propia vulnerabilidad, de su condición de actores en una relación laboral asimétrica en que el empresario es el dominador y los trabajadores los dominados, ven al sindicato como ente protector y no como agente de cambio

de las relaciones laborales, minimizando de este modo la misión del sindicato como organización defensora de sus intereses. Desde la teoría de la acción práctica de Bourdieu, podemos decir que esta visión de los trabajadores tiene sus raíces en su propia cultura individual, poseedora de elementos que les dificulta ver la potencialidad de su organización como defensora de sus derechos, de la efectividad de actuar organizados. En esto tiene mucho que ver la internalización de patrones culturales del tipo individualista, que ha llegado a constituir un verdadero escollo difícil de superar, al momento de discutir la necesidad de organizarse sindicalmente, de accionar en forma colectiva en la defensa de los derechos e intereses propios de los trabajadores.

Como se constata a partir de las declaraciones de los dirigentes sindicales, en las pequeñas empresas, los actores tanto empresariales como laborales se enfrentan en una lucha a veces soterrada, en que ambos accionan sigilosamente por conseguir las almas de los trabajadores, su adhesión al sindicato o a las huestes del empresario. Entre los usos empresariales, como ya se mencionó, destaca la estrategia de infundir temor en los trabajadores desde la práctica de la amenaza, con la finalidad de desvincularlos de la idea de sindicalizarse y del grupo que lidera con tal objetivo.

Esta práctica empresarial no siempre es directa y clara, en ocasiones, asume las formas o el perfil de un consejo paternal, expresión de que aún perdura o está vigente en el segmento pequeño empresarial la antigua cultura patronal de la hacienda que se caracteriza por un trato autoritario y paternalista a la vez, tipo de relación empresario-trabajadores muy generalizada en la pequeña empresa. Esto hace decir al dirigente sindical que el empresario envía de esta forma a los trabajadores indecisos, un mensaje desalentador del sindicato, y de paso, con la finalidad de inclinar la balanza a su favor, y de mantener el control del colectivo laboral, dejar en claro su total desacuerdo con la pretensión de los trabajadores de organizarse sindicalmente.

Cada vez que intentábamos inscribir en el sindicato a los que aún no lo habían hecho, su respuesta era siempre negativa. La razón es que el empresario de alguna manera les había hecho saber que esto no era necesario, que no es conveniente para los trabajadores.

Otro dirigente se refiere a una práctica empresarial utilizada ampliamente con este mismo fin, muy dañina para los intereses laborales, pero muy eficaz para los propios empresarios. El trato diferenciado a los trabajadores, por cierto, beneficiando a aquellos que no pertenecen al sindicato. La práctica del menoscabo y la marginación, ha resultado ser una estrategia empresarial muy eficaz en el objetivo de frenar los impulsos sindicalistas de los trabajadores.

Los trabajadores que no son miembros del sindicato son súper bien valorados y reconocidos por el empresario. A ellos no se les descuenta nada.

No obstante, las estrategias empresariales desarrolladas para impedir la afiliación al sindicato, no siempre son de corte paternalista. Algunas formas más agresivas se hacen presente con esta finalidad tensionando la relación empresario-trabajadores. En efecto, la discriminación es una práctica a la que recurre el empresario y como lo denuncia un dirigente:

A los trabajadores sindicalizados los discrimina, no los recibe en su oficina.

Es el modo empresarial de hacer sentir su rechazo a la organización sindical y más aún a su pretensión de erigirse como intermediaria entre él y los trabajadores, como órgano relacional de carácter colectivo que fortalece la posición de un interlocutor que hasta ayer, en un entorno organizacional en que primaba una relación desigual y asimétrica, no estaba en condiciones de defender sus intereses frente al empleador.

La amenaza directa es otra de las prácticas agresivas que el empresario ejerce sobre los trabajadores y sus pretensiones organizativas, estrategia que pretende desincentivar toda acción laboral prosindical y bloquear todo intento de adhesión efectiva de los trabajadores a la organización. Al respecto, uno de los entrevistados menciona como presión directa del empresario sobre los trabajadores, el intimidar con el mensaje del despido.

Anunciaba el cierre de locales y por lo tanto el despido de personal.

Desde la amenaza, el empresario pasa a la acción en tanto no logra el objetivo de frustrar la formación del sindicato o la adhesión de los trabajadores a este. Cuando su discurso amedrentador no logra el objetivo, se recurre a medidas aleccionadoras como lo es el despido de trabajadores involucrados, afectando seriamente la representatividad del sindicato. Al respecto, otro dirigente describe la reacción de los empresarios frente a esta situación:

Ante el intento de los trabajadores de organizar el sindicato, comenzó a despedir gente.

Por cierto, se trata de utilizar todos los medios posibles, con la finalidad de desincentivar a los trabajadores en sus pretensiones organizativas.

El objetivo empresarial detrás de esta estrategia antisindical es mantener el poder total en la empresa, ya sea evitando la formación del sindicato o controlando la afiliación, con la finalidad de afectar significativamente la capacidad de interlocución del órgano representativo de los trabajadores, al punto de transformarlo en un sindicato que carece de efectividad en su accionar como agente intermediador entre la empresa y los trabajadores. Como resultado concreto de los referidos actos empresariales antisindicales, se tiene un sindicato que, por su reducida capacidad de convocatoria y respaldo, está imposibilitado de ejercer plenamente su rol de representación y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

La mencionada estrategia empresarial de debilitamiento de la capacidad de acción del sindicato tiene como efecto una actitud crítica y un distanciamiento de la organización de un porcentaje significativo de los trabajadores de la empresa. Como se lee en el cuadro expuesto con anterioridad y que contiene datos recogidos por la Encla 2011, acerca de cómo reaccionan los trabajadores respecto de la sindicalización, 21,0% de los dirigentes sindicales entrevistados por la mencionada encuesta señalan que los trabajadores no sindicalizados han optado por no afiliarse al sindicato porque no le ven a este utilidad alguna, 17,9% de los no afiliados señala que obtienen más beneficios de la empresa al no pertenecer

al sindicato y por último, el 45,4% teme consecuencias negativas en el trabajo, al afiliarse al sindicato.

El ejercicio absoluto del poder en la empresa, amparado por disposiciones legales¹³ que otorgan al empresario tal derecho, se ha constituido hoy en una práctica empresarial disfuncional a la moderna competitividad de una economía globalizada que demanda de las empresas una constante innovación. Las empresas modernas aseguran su desempeño eficiente en los mercados mediante el ejercicio democrático del poder, con un estilo de gestión inclusivo y no temen convocar a sus trabajadores a la creatividad y la participación, a diferencia de aquellas otras que buscan ser competitivas por la vía de la dominación de los trabajadores y el control total del poder, limitando la capacidad de innovación de sus equipos de trabajo y consecuentemente poniendo en riesgo su adaptación a los mercados.

En este contexto, los trabajadores desarrollan diversas estrategias con la finalidad de sortear la acción patronal desplegada con el objetivo de frustrar sus intentos de organización. Algunos colectivos de trabajadores, en un accionar decidido e informado, logran su objetivo a pesar de la oposición inicial de sus empleadores, los que terminan por aceptar tal decisión de los trabajadores y se disponen a establecer una relación no confrontacional hacia el sindicato. Con relación a esto, los dirigentes se refieren a que las relaciones con el empresario no se deterioraron o no se tornaron más conflictivas por la presencia del sindicato.

Las relaciones entre sindicato y empresa, aquí no han sido afectadas.

Reacción empresarial que algunos dirigentes la explican por la unidad de acción de los trabajadores y su ineludible decisión de organizarse, a pesar de las presiones patronales sobre el colectivo con la finalidad de evitar que dicho evento laboral se concrete. Al respecto un dirigente se refiere a esto, muy claramente y a su manera:

Yo pensé que el patrón iba a ponernos dificultades. Creo que no nos puso atados, por la alta sindicalización.

La mayoría de los dirigentes entrevistados se refieren a la etapa de constitución del sindicato como un momento de mucho riesgo, de escaso compromiso por el temor circundante y que de alguna manera también inhibía el surgimiento de los necesarios liderazgos, experimentando la ausencia de un conductor que aglutinara a un número considerable de trabajadores tras el objetivo de asegurar un alto nivel de representatividad del sindicato naciente, y asumir los riesgos de guiar un proyecto laboral abiertamente rechazado por los empresarios. En estos casos los trabajadores debieron recurrir a la estrategia de actuar en las sombras, o como ellos lo expresan:

Este sindicato fue formado así, a escondidas del empresario.

Profundizando en esta misma línea de argumentación, otro dirigente señala, ***lo hicimos de manera bien anónima, porque hacíamos las reuniones en otros lugares. El empresario se enteró cuando le llegó la carta de aviso.***

Recurrir a la estrategia del sigilo en el proceso de constitución del sindicato con la finalidad de evitar las sanciones empresariales como el despido ante la intención de los trabajadores de organizarse, deja en evidencia la existencia de un sistema de relaciones laborales de dominación que somete a los trabajadores a la voluntad de la empresa. Tal situación obliga a los actores laborales a desarrollar estrategias tendientes a sortear las trabas y dificultades que el sistema les impone, amenazas, trato diferenciado a los trabajadores con la finalidad de dividirlos, ignorar o ejercer mal trato a los sindicalistas y, por último, el despido ejemplarizador, con el objetivo de impedir el ejercicio de la libertad sindical.

La agresividad empresarial rompe los límites del discurso amenazante para ubicarse en el plano de la acción, en un intento extremo por impedir la consolidación del proyecto sindical del colectivo laboral. Es la expresión del ejercicio del poder total, ante un acto de la acción prosindical de los trabajadores que pone en discusión el tipo de relación laboral imperante en la pequeña empresa que se funda en el control total del poder por el empresario. Al respecto un dirigente entrevistado señala:

En realidad la idea de crear un sindicato estuvo latente por un largo tiempo, pero siempre hubo gente que se oponía, porque sentían miedo de afiliarse e incluso una vez constituido el sindicato muchos de los afiliados también se sintieron atemorizados por las amenazas que recibimos. El empresario se embarcó en una decidida acción antisindical, ordenando desmontar la maquinaria recién adquirida, con la finalidad de cerrar la empresa.

La existencia del sindicato obliga al empresario a establecer una interacción con los trabajadores de nuevo cuño, intermediada y con otros contenidos, los intereses y derechos laborales, que hasta entonces no concurrían a la construcción del vínculo laboral y menos han estado presente en la forma en que los empresarios se relacionan con los trabajadores. Al respecto vale la pena citar la opinión de un pequeño empresario sobre la visión que tiene del vínculo trabajador y derechos laborales, "los trabajadores no tienen derechos, tienen deberes y están aquí para trabajar y hacer bien su trabajo"¹⁴. A partir de esta mirada empresarial se entienden las evidencias y declaraciones de los dirigentes sindicales respecto del tipo de relación laboral imperante en las empresas de este estudio.

No obstante las dificultades, se constata la decisión de llevar adelante un proyecto de sindicalización que constituye una verdadera audacia y que por lo general no involucra a todos los trabajadores de la empresa. Solo algunos reaccionaron positivamente y se jugaron por la defensa colectiva de sus intereses como trabajadores, en un entorno de empresa donde se impone y se enfatiza, desde los niveles superiores de la firma, en una cultura organizacional que impone como propios de todos y cada uno de los actores, los intereses que verdaderamente son solo de la empresa, en otras palabras, no reconoce la diferencia de intereses entre empresario y trabajadores, como tampoco derechos laborales¹⁵. El discurso empresarial crea y refuerza esta visión entre los trabajadores, romper esta mirada

cultural de la empresa y de las relaciones entre empleador y trabajadores, es tarea de largo aliento y que no asegura los resultados esperados puesto que la cultura colectiva suele ser muy gravitante a la hora de entender y asumir las distintas posiciones que los actores, empresario, directivo, líder sindical y trabajador, ocupan en la organización y los intereses asociados a cada una de ellas y que además se asumen adquiridos por quienes las ocupan.

Sin duda, la unidad de los trabajadores, su fortaleza y audacia, como los motivos y objetivos que informan su decisión de organizarse sindicalmente y la estrategia utilizada para obtener el resultado buscado, hacen la diferencia entre unos y otros grupos de trabajadores en sus dinámicas de sindicalización y logros.

La trayectoria del sindicato

La fortaleza del sindicato, su capacidad de logro, de accionar eficazmente tras sus objetivos, y por tanto, la sustentabilidad en el tiempo de la organización de los trabajadores, está ligada a su nivel de representatividad, a su capacidad de interlocución.

Consecuentemente y desde los relatos de los dirigentes, es posible distinguir al menos dos tipos de trayectorias sindicales. En general los sindicatos de pequeñas empresas navegan en un mar de relaciones laborales turbulento, en tanto estas constituyen un sistema de relaciones sociales al interior de las empresas, definido, estructurado y controlado unilateralmente desde los niveles superiores, manteniendo la asimetría de poder existente, que no logran superar del todo.

Desde los mencionados relatos sindicales se constata la existencia de obstáculos tanto de orden organizacional como de interacción entre los actores sindicales con la finalidad de dar sentido a la acción gremial, a la vida del sindicato. Con relación a lo primero, las dificultades de orden organizacional se refieren al acceso y ejercicio del poder en la empresa, cuestión que condiciona y limita la capacidad de los sindicatos para intervenir en orden a modificar el sistema de relaciones al interior de la organización. En efecto, al no controlar el sindicato suficientes

15 Ver: Baltera, Pablo. Aguilar, Omar. Dussert, Juan Pablo. Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los empresarios. Cuaderno de Investigación N° 24. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. 2005.

cuotas de poder organizacional, sus posibilidades de generar un cambio en el sistema de relaciones laborales intraempresa son escasas o nulas. Lo segundo se refiere a la ausencia de un liderazgo sindical capaz de suscitar en el colectivo laboral una unidad de pensamiento y acción o, dicho de otro modo, de una visión compartida de los trabajadores acerca de lo que constituyen sus intereses y hacia el cumplimiento de que objetivos conducir al sindicato. Como señala textualmente un dirigente, **tiene que haber un cabecilla, y eso es lo difícil de conseguir**. Lo que evidencia el dirigente es la carencia de un liderazgo capaz de conducir un proceso interaccional entre los actores sindicales, con la finalidad de construir un consenso en torno a los significados de la realidad social.

Desde los relatos de los actores de las cúpulas sindicales se constata que las historias de vida de los sindicatos de pequeña empresa, explorados en esta investigación, siguen trayectorias marcadamente diferentes, distinguiendo al menos dos modalidades sindicales de transitar por la calle de las relaciones laborales, desde su constitución, aunque se confunden en sus orígenes las estrategias utilizadas por los trabajadores para organizarse y los motivos o hechos que impulsaron a los colectivos laborales a tomar la decisión de sindicalizarse.

Trayectorias de institucionalización del tipo adaptativa

Esta trayectoria, propia de aproximadamente un tercio de los sindicatos constituyentes de la muestra de esta investigación, da cuenta de una organización sindical que se constituye en la clandestinidad, con una alta adhesión, y en la defensa de sus conquistas esencialmente económicas, como motivación principal para la mayor parte de los constituyentes del colectivo laboral.

Mediante una estrategia de adaptación consigue perdurar en el tiempo. El sindicato solo logra permanecer como tal, en la medida en que acepta y adquiere el esquema normativo y de orden de la empresa, que está dispuesto a producir y reproducir las reglas del juego de una organización esencialmente jerarquizada y su cultura de dominación. En otras palabras, esta conducta sindical se sustenta en la adhesión, creencia, ilusión e interés del sindicato, de ser partícipe de la organización y sus *habitus*, es decir, es un actor más de la organización, dispuesto a aceptar y asumir

como propias la manera de ser y actuar de la empresa. Con relación a esto, es muy decidor lo relatado por el dirigente entrevistado en que como miembro de la firma acepta sus conductas y prácticas organizacionales.

En estos momentos nosotros manejamos toda la información, yo sé que la empresa gana más y que se las ingenian para que esta plata no aparezca, no se registre.

El relato recogido constituye la expresión más clara de la creencia o ilusión del sindicato de ser parte constitutiva de la organización, por tanto, trasunta una disposición a aceptar dichas conductas y actos como componentes normales de la estructura empresarial y que por lo tanto no se cuestionan, no obstante, que *habitus* de esta naturaleza podrían, en definitiva, perjudicar a los trabajadores.

En esta misma línea de pensamiento, del sentido o ilusión de pertenencia, el dirigente se refiere a que **las cosas han cambiado, la relación es buena, hemos mejorado la convivencia, y a veces, se hacen eventos con la empresa**. En otro orden de cosas y relacionadas con el accionar de los trabajadores, con su desempeño laboral, otro dirigente señala, **También nosotros sugerimos al gerente cómo mejorar los procesos y nuestras sugerencias son aceptadas**. A punto seguido, el mismo dirigente refiriéndose al tema del diálogo y entendimiento con la empresa, señala:

Las negociaciones son conflictivas, unas más que otras. Hemos tenido amenazas del gerente y la empresa juega con los plazos de negociación extendiéndolos al máximo. En otra ocasión se votó y aprobó la huelga y la empresa llegó a un acuerdo en última instancia.

Hechos como estos y que surgen en el contexto de un acto interaccional tan central y de gran significado para los trabajadores, como es la negociación colectiva, constituyen un claro mensaje de la empresa a los trabajadores, pero principalmente al sindicato, en el sentido de que su permanencia como tal, solo es posible en la medida en que se comprometa con las normas y los dictados de la firma y con su particular forma de ser y de actuar, vale decir, en tanto acepte y asuma como propia la cultura organizacional y sus *habitus*. El sindicato no debe olvidar que la

empresa es una organización socialmente construida sobre la base de posiciones jerarquizadas, por tanto, es un sistema de relaciones de orden y dominación, donde unos mandan y los otros obedecen. Rebasar este marco dentro del que se desenvuelven las relaciones empresa-trabajadores, podría ser perjudicial para estos últimos y su organización.

Esta visión de la empresa respecto del sindicato y aquello que le está permitido, como la conducta sindical adaptativa que asume el modo de ver, pensar y actuar de la empresa, llama a reflexionar acerca de la posibilidad real de los trabajadores de plantearse frente a lo que son sus derechos y sobre todo acerca de sus intereses como trabajadores, en un tipo de organización social donde el espacio para acciones de carácter reivindicativo es muy estrecho, básicamente por la concentración total del poder en manos de uno de los actores de la relación laboral, el empleador, a quien y no a otro actor de la organización, se le reconoce jurídicamente el estar dotado del poder de dirección y disciplina¹⁶.

Se desprende de las declaraciones de los dirigentes de estas organizaciones de trabajadores, la manifiesta carencia de un proyecto sindical que reivindique derechos laborales y que ponga al centro de sus demandas la resignificación del trabajador, lo que genera en estos sindicatos una confusión de intereses que se manifiesta, principalmente, en el asumir como propias, prácticas empresariales u organizativas que pueden llegar a ser perniciosas para los trabajadores.

En este contexto de confusión de intereses se percibe que el sindicato se aleja de su lucha por aquello que se reconoce como los derechos laborales, entre otros, el de tener condiciones de trabajo que no dañen la salud o pongan en peligro la vida de los trabajadores:

No, ese es un tema del Comité Paritario, nosotros no nos metemos en eso, aunque claro, no está resuelto el tema. No hay prevención de riesgo en la empresa y cuando hay accidentes el trabajador es enviado a la Posta.

16 Dirección del Trabajo. Dictamen N|287/14. 11 de enero de 1996.

Asimismo, se constata que este tipo de sindicatos tiene una conducta no cuestionadora de las estrategias empresariales de gestión y reestructuración que impactan negativamente en los trabajadores, tanto en sus derechos, intereses y conquistas laborales, como en sus condiciones de empleo. Tampoco demanda, en su condición de representante de los trabajadores, algún tipo de participación, principalmente, en los temas que los afectan directamente como trabajadores, jornada de trabajo, salarios, reajustes, capacitación, seguridad y salud, entre otros.

El discurso sindical tiende cada vez más a diferenciarse menos del discurso de la firma, internalizando como propios los contenidos del mensaje empresarial que busca instalar en el imaginario colectivo la unidad de intereses y acción, resaltando aquello de nuestra empresa; somos una familia; todos debemos poner lo mejor para el éxito de nuestra tarea, para que a todos nos vaya bien, desperfilando de este modo, la real diferencia de intereses que naturalmente existe entre el empresario y los trabajadores y creando en estos la ilusión de pertenecer, de ser parte constitutiva y constituyente de la firma, de participación. Esta estrategia es muy favorable a la empresa, puesto que cuando hay dificultades los trabajadores pasan a ser socios, también participan de las pérdidas de la compañía, pero cuando regresan los buenos tiempos, los trabajadores no participan, no forman parte del club de los ganadores y por tanto no reciben los beneficios de la holgura financiera de la que goza la empresa, por cierto, como resultado de los esfuerzos de todos.

En efecto, los trabajadores son considerados en los planes de la empresa cuando se trata de obtener su aporte adicional en los momentos de crisis. En otras palabras, solo son llamados a participar de las restricciones y de las penurias, no así cuando la empresa vuelve a la normalidad de funcionamiento, en este caso los beneficios son solo para el empresario. Las declaraciones de uno de los dirigentes confirman esta conducta o estrategia empresarial, que se circunscribe en aquello que Bourdie llama la creencia, la ilusión de pertenecer, de sentirse parte constituyente de la empresa y por tanto de compartir objetivos e intereses:

Nos llaman cuando necesitan algo y de común acuerdo tomamos decisiones, por ejemplo de vacaciones o cuando hubo un tiempo que estaban mal económicamente y tuvimos que disminuir el horario de

trabajo, entonces de común acuerdo trabajamos por ejemplo cuatro horas menos. Los trabajadores perdíamos dos horas.

Como se desprende de las declaraciones del dirigente sindical, los trabajadores en su ilusión de una real participación que los induce a una práctica sin condiciones de dicha creencia, aceptan el llamado de la empresa a incorporarse a esta cruzada salvadora en su condición de parte constituyente, condición que la empresa les reconoce a los trabajadores solamente en una situación de crisis, que por supuesto ellos no han generado, con la finalidad de que hagan su aporte a la recuperación.

En el contexto de la práctica de un imaginario que induce a los trabajadores a tomar decisiones en beneficio de la empresa, que claramente los perjudica, otro dirigente señala la decisión de restringir sus demandas a la espera de mejores tiempos para la empresa:

Ahora no pedimos grandes cosas. Que los sueldos vayan de acuerdo a la situación de la empresa.

La dinámica interaccional entre la organización sindical y la empresa caracterizada en la mención del dirigente sindical **el sindicato no impone nada**, está señalando que los trabajadores no actúan sindicalmente desde sus intereses, no disponen de un proyecto sindical estructurado en torno a sus derechos como trabajadores, y tampoco presionan a la empresa, como colectivo, por mejores condiciones de trabajo, como tampoco demandan un nuevo trato.

El sindicato en su conducta adaptativa al entorno, termina desdibujando su rol de tal y asume las decisiones de la empresa sin cuestionarlas, como prácticas legítimas, propias del orden empresarial, como cambio en las funciones de los dirigentes, alteración de la jornada, negación de horas extras, traslados repentinos y frecuentes despidos de trabajadores sindicalizados, supuestamente por razones ajenas a su sindicalización, entre otras.

Estos sindicatos de estrategia adaptativa tienden a asimilarse a los sindicatos de coyuntura. Una vez que los trabajadores obtienen lo que gatilló la decisión de organizarse sindicalmente, defender lo que en ese entonces consideraron un derecho amagado por la empresa, se repliegan en sus planteamientos reivindicativos y, consecuentemente, su rol de defensa de los intereses de los trabajadores se difumina en el contexto de una relación laboral que se define desde la subordinación y se articula en los niveles superiores de la empresa. En síntesis, este tipo de sindicatos no se plantea en una perspectiva transformadora de su entorno, sino que por el contrario se define en una estrategia de carácter economicista y de acción sincrónica¹⁷.

Traectorias de institucionalización del tipo identitario

La generalidad de los sindicatos de pequeña empresa del estudio se forman, como bien señalan los dirigentes, **de manera casi clandestina**. Expresión de un accionar de los trabajadores de carácter reservado, oculto al conocimiento del empresario de quien saben de su oposición a tal evento y que actuará en contra de cualquier intento de los trabajadores para organizarse sindicalmente.

Los sindicatos del tipo "identitario", desde sus trayectorias de institucionalización ya insinúan un cambio sustantivo en el tipo de relaciones laborales, hasta ahora de carácter individual para constituirse en colectivas. En otras palabras, el sindicato en su calidad de representante de los trabajadores asume el rol de entidad mediadora entre estos y la empresa. Este tipo de sindicato se distingue del llamado "adaptativo" porque construye su identidad a partir de la clara diferenciación de sus intereses de aquellos propios de la empresa. Asimismo, su trayectoria se distingue por una orientación al reconocimiento de su condición de trabajadores y de sus derechos asociados a tal índole. Los dirigentes señalan que sus demandas tienen que ver con el reconocimiento y reafirmación de sus intereses diferenciadores, lo que no impide la cooperación con la empresa, pero desde la aceptación de su condición de trabajadores y de sus derechos e intereses asociados. Reafirmando esto, uno de los dirigentes comenta:

Podemos cooperar, pero siempre que los resultados beneficien a todos. Así se deben manejar las cosas.

Los dirigentes reconocen que esta estrategia sindical de posicionamiento, desde la diferenciación de visiones e intereses con la empresa, tiene como resultado en muchos casos una relación empresa-sindicato de carácter beligerante. Con relación a esto uno de los dirigentes señala:

Yo creo que siempre va a haber un tipo y grado de conflicto, en tanto nuestros planteamientos y demandas como trabajadores expresen nuestros intereses, distintos a los de la empresa y lo hagamos desde el poder, que como sindicato, debemos ejercer. Eso es innegable.

Demandas laborales de esta naturaleza, que en su formulación ponen en discusión el estilo de gestión excluyente, el sistema de relaciones laborales basado en la individualidad y la distribución inequitativa del poder organizacional, dan origen a estrategias empresariales tendientes a impedir que se altere el sistema de orden y dominación establecido.

Destaca entre las demandas de estos sindicatos, más allá de lo puramente económico, el trato justo e igualitario, la no discriminación en el trabajo. El ejercicio discrecional del poder total, facilita la instalación de prácticas empresariales discriminatorias y abusivas que dañan la autoestima, el clima laboral y divide a los trabajadores entre los privilegiados del poder, y aquellos otros, los que demandan el término de las prácticas organizativas que tienen como consecuencia un deterioro de su estabilidad laboral y de sus condiciones laborales, van conformando un segmento de actores laborales ignorados, en la práctica excluidos, generando en ellos un sentimiento de no pertenencia. El dirigente entrevistado señala:

No nos informan de nada, no recibimos beneficio alguno, no nos consideran.

Desde la constatación de esta excluyente relación se originan y sustentan las demandas sindicales que ponen en el tapete la vulneración de sus derechos como trabajadores, entre ellos el de estar informados respecto de aquellas decisiones en el ámbito de la organización del trabajo que los afectan directamente, jornada de trabajo, traslados, horas extras, cambio de funciones, beneficios, entre otros. En

este mismo ámbito de la información, estos sindicatos demandan también a las empresas apertura al diálogo acerca de la marcha de la empresa, puesto que las crisis o inestabilidades de la firma inciden directamente en su situación laboral. Estas demandas sindicales importan un cambio profundo en la consideración y trato que los trabajadores reciben de la empresa, cambio que el empresario no acepta. El rechazo empresarial a tal pretensión de los trabajadores se expresa, entre otras cosas, en un trato diferenciado y abiertamente perjudicial hacia los trabajadores sindicalizados.

El dirigente que se refiere a esta mala práctica empresarial señala que el trato discriminatorio que reciben de la empresa se expresa de diversas maneras, y refiriéndose a una de ellas, señala:

Nos descuentan hasta el último peso, a los otros les condonan toda deuda.

Por cierto, debido a las condiciones salariales de los trabajadores nada de expectantes, medidas como estas, aparte de una real situación de exclusión social al interior de la empresa, este trato diferenciado en lo económico es abiertamente perjudicial para los trabajadores que son víctimas del poder total del empresario. Precisamente aquello que los trabajadores intentan cambiar.

Mejores condiciones de trabajo, de seguridad y salud, como también el derecho a capacitarse en el uso de nueva tecnología son otras de las demandas de estos sindicatos, que definen su trayectoria y su destino como organización de los trabajadores.

Respecto de las condiciones de trabajo, principalmente en lo que dice relación con la protección de la vida y la salud de los trabajadores, los dirigentes son claros en cuanto al rango que le otorgan a este tema, razón por la que deciden discutirlo y resolverlo en la instancia en que los problemas de la relación laboral son tratados, la negociación colectiva, otorgándole a este evento un significado y un rol más allá de un simple encuentro entre la empresa y los trabajadores para ventilar demandas económicas. La negociación colectiva es vista por el

sindicato como una real oportunidad para reposicionar a los trabajadores en la organización.

La referencia a este tema que hacen los dirigentes confirma la importancia que le asignan, coherentemente con su orientación de sindicato que demanda, desde su condición de actor e interlocutor válido ante la empresa, el reconocimiento de los derechos e intereses de los trabajadores.

La negociación incluye, por supuesto, demandas económicas y desde luego, todo aquello relacionado con la seguridad y salud. Como también, mejores condiciones de trabajo y un mejor trato.

Demandas de este tipo suelen ser de la mayor importancia para los trabajadores, para el sindicato. Se constata por medio de las declaraciones de los dirigentes, que este tema es altamente deficitario en las pequeñas empresas. En la generalidad de estos emprendimientos se carece de una política de protección de la vida y salud de los trabajadores y consecuentemente de los instrumentos y medios que hagan posible un efectivo resguardo de los trabajadores frente a procesos productivos riesgosos para su integridad física. Desde luego, la ausencia de una política de condiciones de trabajo que proteja la salud y vida de los trabajadores parece ser coherente con la forma en que la empresa significa a sus trabajadores. Ante una consulta directa acerca de cómo la empresa está abordando este tema, los dirigentes hacen referencia a la precariedad de las condiciones en que desarrollan sus labores y su reacción al respecto:

Como sindicato hemos planteado la necesidad de formar un Comité Paritario que vaya resolviendo estos problemas, porque la empresa tenía a la gente trabajando a la intemperie, bajo la lluvia, protegiéndose como pueden, con un baño insalubre y al lado del lugar donde los trabajadores almuerzan. Entonces era algo horrible.

Los dirigentes señalan que el problema de la seguridad no está resuelto en sus empresas, por el contrario se elude, se ignora simplemente o como ocurre en otros casos, se enfrenta inadecuadamente para el trabajador, pero a conveniencia de la empresa. Algunos de los entrevistados señalan:

Aunque existe un Comité Paritario que debe resolver conforme a las normas legales ante un accidente laboral, la empresa decide enviar al accidentado a la posta y no al recinto hospitalario especializado, en tratar, curar y rehabilitar a un trabajador accidentado.

Las razones de la empresa para actuar vulnerando las normas respectivas, según el dirigente, **tiene que ver con la evitación del alza de la prima del seguro de accidentes.** Decisión muy conveniente para la empresa desde el punto de vista económico, pero muy perjudicial para los trabajadores.

No obstante, el sindicato reacciona en contra de esta forma de actuar de la empresa, llamando a que se respeten las normas y procedimientos que corresponde en estos casos. Uno de los dirigentes es enfático al respecto:

Yo siempre he planteado a la empresa que si alguien tiene un accidente, debe ser llevado al hospital de la Mutual. Es lo que corresponde hacer en estos casos.

La capacitación es otro de los temas que ha marcado la trayectoria de estos sindicatos que ordenan y orientan su accionar en torno a los intereses de los trabajadores. Como señala un dirigente:

La empresa no nos está haciendo llegar la información de los cursos que entrega el Sence, no hay traspaso de esta información al sindicato.

Desde las evidencias declarativas que aportan los dirigentes sindicales, se constata que la totalidad de las pequeñas empresas del estudio no tiene entre sus preocupaciones el tema de la capacitación de sus trabajadores, el dotarlos de nuevos conocimientos que mejoren su productividad y obtengan el máximo rendimiento de la tecnología incorporada a los procesos productivos. Al respecto, la Encuesta Laboral 2011 averiguó acerca de la capacitación en las empresas y sus resultados respaldan las opiniones vertidas por los dirigentes sindicales que participaron en este estudio.

Proporción de trabajadores que han sido capacitados, por tamaño de empresa y según sexo (porcentaje)

Tamaño	Año	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	2008	7,6	15,0	10,0
	2011	14,4	13,2	14,0
Pequeña empresa	2008	13,1	13,1	13,1
	2011	19,3	24,7	21,0
Mediana empresa	2008	17,6	25,7	19,8
	2011	28,0	35,2	29,9
Gran empresa	2008	28,2	31,2	29,2
	2011	43,0	50,2	46,0
Total	2008	20,9	25,1	22,3
	2011	34,9	43,7	38,1

Fuente: Encla 2008 y 2011. Empleadores. Elaboración Unidad de Análisis Estadístico. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.

Consecuentemente, los sindicatos reaccionan poniendo entre sus demandas principales la necesidad de actualizarse, de perfeccionarse, sobre todo, en aquellos rubros en que la innovación, el cambio tecnológico avanza rápidamente. Los dirigentes reaccionan señalando no solo la necesidad de que se les capacite, sino que haciendo énfasis en la necesidad de que la capacitación se refiera a aquellas materias vinculadas con su trabajo, que es lo que realmente necesitan para mejorar su desempeño laboral:

Necesitamos que se nos capacite en lo que nosotros hacemos realmente, porque en general, los cursos que se están entregando no tienen mucho que ver con lo que hacemos en la empresa. Ya es tiempo de que la empresa se preocupe de resolver esto y nos entregue una buena capacitación.

Desde estas declaraciones se confirma que este es un punto no resuelto por las empresas y que preocupa al sindicato puesto que no solo está en juego la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, sino que además estar al margen del nuevo conocimiento tecnológico condiciona negativamente su empleabilidad.

Adentrarse en el conocimiento de la nueva tecnología representa para el colectivo laboral una necesidad, una condición de desempeño eficiente en su puesto de trabajo; con razón un dirigente señala con preocupación:

En el rubro que nosotros trabajamos se está incorporando mucha tecnología de punta, maquinarias más modernas, y los obreros se están quedando atrás. Puede pasar que un día llegue una de estas máquinas computarizadas y no sepamos cómo usarla.

Por último, una reflexión acerca de la importancia de la capacitación laboral. Si bien y con razón, los trabajadores miran el tema de la capacitación desde el punto de vista de su estabilidad y empleabilidad, como una herramienta para reducir su vulnerabilidad, las pequeñas empresas debieran asumirla como lo que es, una inversión necesaria para mejorar el desempeño laboral y elevar los niveles de productividad del trabajo, aún insuficientes para que las empresas puedan competir a un buen nivel en los mercados. Desde este punto de vista, capacitar no constituye un gasto para las empresas como en ocasiones se considera, muy por el contrario, es invertir en las personas con la finalidad de generar las competencias necesarias para la innovación, la productividad y, consecuentemente, la sustentabilidad de la empresa. Carecer de un capital humano avanzado constituye un obstáculo al progreso, a la innovación, a la integración y a la participación de los trabajadores para la competitividad de la empresa. Las dificultades para entender esto, ha hecho decir a Peter Drucker:

Quien vea a la capacitación como un gasto, pues que pruebe la ignorancia.

Por último, es necesario referirse a la cuestión de la libertad sindical como temática de los trabajadores. Lo que se detecta, precisamente, en los sindicatos que se caracterizan por trayectorias del tipo adaptativas, es que este tema, el derecho de los trabajadores a organizarse, a participar en su sindicato y hacer valer sus intereses ante la empresa, no forma parte de las conversaciones cotidianas al interior de la organización y mucho menos entre compañeros de trabajo. En un entorno laboral jerarquizado, en el que el poder del empresario no se cuestiona, al igual que los

habitus de la empresa aunque estos puedan ser perniciosos para los trabajadores, el ejercicio de este derecho laboral suele ser asociado al conflicto organizacional, como si toda controversia entre actores que ocupan distintas posiciones en la organización fuera por definición negativa, conflicto al que los trabajadores miembros de este tipo de sindicato, no están dispuestos:

Ahora la gente no se arriesga, o no se preocupa, como menciona uno de los dirigentes, sin profundizar más en el tema. Otro, en la misma postura, señala: **La gente quiere estar tranquila, no quiere conflictos con la empresa.**

Una de las hipótesis esgrimidas para explicar esta posición de los trabajadores menciona el tipo de relación cara a cara, relación directa entre empleador y trabajador basada en la confianza. En efecto, este tipo de relaciones tiende a aminorar los efectos potencialmente conflictivos de una relación laboral, en especial cuando esta se estructura en torno a la contraposición de derechos e intereses entre trabajadores y empresarios.

Por el contrario, los sindicatos que se caracterizan por una trayectoria de institucionalización identitaria, no eluden el tema de sus derechos e intereses y reconocen y aceptan el conflicto como parte constituyente de la relación laboral. Tienen claro que una relación cara a cara no favorece precisamente a los trabajadores, sino que por el contrario, a los intereses empresariales, puesto que permite al empresario reafirmar su control sin contrapeso en los distintos ambientes de la organización, como por ejemplo, en el estratégico campo de la información. Los dirigentes denuncian el control total del empresario mediante el expediente de dificultar el acceso del sindicato a esta, acentuando las asimetrías organizacionales que terminan favoreciendo la posición del empleador y debilitando la de los trabajadores, especialmente en el momento de la negociación colectiva. En otro orden de cosas, también se refieren a las escasas o nulas oportunidades de participar en aquellos aspectos o temas directamente vinculados con sus intereses como trabajadores. Surge entonces desde esta situación de marginación la necesidad de los trabajadores de organizarse y posicionar al sindicato como un actor social, como el representante de los trabajadores, sus intereses y derechos, entre ellos, el de la libertad sindical.

Como claramente destaca un dirigente sindical, **teníamos que organizarnos sindicalmente para obtener lo que no podíamos lograr en forma individual.** Y agrega, **jamás lo habríamos conseguido de otra forma, pero es necesario que mis compañeros tengan muy claro esto.**

El dirigente se refiere sin duda al valor, a la importancia de la unidad de los trabajadores de la empresa en torno a lo que consideran como propio, sus intereses y también al costo de dicha unidad, al precio que debieron pagar. Muchos trabajadores fueron despedidos. Sin embargo, esto no fue motivo para detener el proceso, **formar un sindicato fue lo mejor que pudimos haber hecho. De por sí ha servido, porque si no nos hubiéramos organizado en sindicato, la situación sería muy diferente para todos.** Y el dirigente se refiere a un punto que es central, la nueva relación que desde la empresa se construye con los trabajadores organizados sindicalmente.

El hecho de que haya un sindicato genera una suerte de respeto hacia nosotros y de un equilibrio.

El sindicato al ser reconocido como la entidad que agrupa y representa los intereses de los trabajadores, es reconocido también por la empresa como el ente intermediador entre ella y el colectivo laboral. Esto constituye un cambio profundo y significativo en la relación laboral. Avanzar de una relación individual y directa entre empleador y trabajador, a otra de carácter colectivo e intermediada, trae consecuentemente una inevitable redistribución del poder organizacional. El sindicato en su condición de organismo representativo de los trabajadores se erige en un nuevo centro de poder en la empresa, disputándole al empleador su hegemonía en este campo, razón por la cual el destino de estas organizaciones se muestra incierto ante el poder que cuestionan.

Los testimonios de los dirigentes sindicales dan cuenta de una trayectoria accidentada de estos sindicatos. Algunos de ellos experimentan el rigor de la reacción empresarial y no logran su objetivo de perdurar en su intento de perfilarse como una entidad con intereses diferentes a la empresa, desactivándose por la imposibilidad de funcionar, de consolidarse, de actuar como organización de los

trabajadores. No son pocos los sindicatos que no han logrado sobreponerse o sortear con éxito las estrategias empresariales para evitar su instalación definitiva. Según la Encla 2011, en 3.444 empresas, es decir, en 4,7% de aquellas que no tienen sindicato, los trabajadores han intentado organizarse sin éxito, cifra que representa a más de 50% de las empresas con sindicato.

Destacan los dirigentes sindicales principalmente dos líneas de acción o estrategias desarrolladas por los empresarios con la finalidad de frustrar los intentos de los trabajadores de ejercer su derecho a la libertad sindical. Una de ellas es evitar la constitución del sindicato o controlar la afiliación, por medio de infundir temor, un miedo acentuado y continuo entre los trabajadores mediante la amenaza directa o velada de despido, desencadenando además de las señaladas aprensiones, sentimientos de fracaso y frustración. Los relatos de los dirigentes sindicales no dejan lugar a dudas de cuán efectivas son estas estrategias empresariales para el control sindical:

Nos dijo el empresario que si armábamos un sindicato nos íbamos a tener que ir, porque su objetivo era impedir su constitución.

Los dirigentes exponen profusamente las distintas experiencias vividas por los trabajadores en la empresa, con relación a las presiones recibidas ante su decisión de ejercer su derecho a organizarse sindicalmente, confirmando las posiciones empresariales que coartan el derecho de los trabajadores a la libertad sindical. En su relato hacen énfasis en la total libertad del empresario para ejecutar estas prácticas antisindicales, sin obstáculo alguno, amparado en su posición de tal y en la facultad de disciplinamiento, que le concede la ley. De acuerdo con Bourdieu, estas conductas empresariales antisindicales expresan los intereses y objetivos de sus autores, producto de sus posiciones en una estructura de dominación, a las cuales se asocian prácticas, *habitus* y estrategias, en este caso, con el objetivo de impedir el ejercicio de la libertad sindical en la empresa:

El empresario actúa sobre los trabajadores no sindicalizados, en el objetivo de impedir su afiliación, infundiéndole el temor entre ellos mediante el despido de trabajadores sindicalizados.

Atropello a un derecho fundamental, sin duda. Sin embargo, los hechos reales, a partir del relato de los dirigentes sindicales, demuestran que la concentración del poder total en manos del empresario y su derecho a ejercerlo efectivamente, lo que le reconoce la ley laboral, aunque con limitaciones¹⁸, estaría por encima de cualquier otra consideración.

Es claramente un tema de poder, lo que en estas pequeñas empresas está en discusión, y que tiene su origen en las distintas posiciones que ocupan los actores en una estructura de dominación. La defensa empresarial de un derecho que considera legítimo y absoluto, y los trabajadores que enarbolan las banderas de una mayor integración a partir de la alta valoración que le asignan a la participación en la empresa.

Los relatos de los dirigentes hacen referencia también a una diversidad de estrategias empresariales antisindicales, entre estas, la de desactivar el sindicato mediante medidas de carácter organizacional. Destacan con este objetivo la socorrida estrategia de la subdivisión de la empresa y la creación de una nueva razón social, legalmente una nueva empresa, lo que permite al empresario reubicar al personal y contratar nuevos trabajadores, advirtiéndoles a estos, como señalan los entrevistados, que no se les permitirá organizarse sindicalmente. Por último, la creación legal de esta nueva empresa es una oportunidad que aprovechan para despedir trabajadores.

Con estas medidas técnicas, al menos en el discurso, y por cierto muy legales, perfectamente dentro de lo que la ley permite, la empresa alcanza su objetivo de control del sindicato, al afectar su representatividad y en consecuencia reducir en forma drástica su capacidad de interlocución y de acción, de ejercer su rol de intermediario entre la empresa y los trabajadores, en la defensa de los derechos e intereses del colectivo laboral, razón de ser del sindicato. Un dirigente se refiere a esto, confirmando lo que otros ya han relatado en relación con situaciones similares experimentadas por sus sindicatos:

La forma de destruir el sindicato es sacando o trasladando a la gente a otra razón social, dejándonos sin socios suficientes a quienes representar y cuyos derechos defender. Al respecto un dirigente exclama, **éramos 40 y vamos quedando diez.** Evidenciando con esta denuncia que su sindicato está en proceso irreversible de destrucción, **nadie se atreve a sindicalizarse en estas condiciones, nadie se interesa.**

En el panorama de las trayectorias sindicales de institucionalización del tipo identitaria, en el mundo de la pequeña empresa es posible distinguir la de los sindicatos que sí logran consolidarse. Los dirigentes reconocen algunos factores que se hacen presente en estos sindicatos, como contribuyentes a la consolidación de la organización de los trabajadores. Entre estos factores destacan el liderazgo y la unidad de los trabajadores, ambos factores en interacción. En cuanto al primero, mencionan la importancia de la concurrencia de un conductor del proceso, de la presencia de un líder, que en primer lugar hace claridad en los socios de los principios orientadores de la acción, que construye un relato que une principios, intereses y objetivos que da sentido, unidad y carácter social a la acción y en segundo lugar, capaz de conducir al grupo hacia el objetivo común, hacia la meta compartida por todos, a vencer sus miedos y limitaciones, dándole un sentido épico a la acción, y lo que es muy importante, lograr la confianza de los trabajadores involucrados. Al respecto, cobra sentido aquí lo que con anterioridad señaló uno de los dirigentes sindicales, haciendo énfasis en la importancia crucial de la presencia de un conductor, de un líder que concitando la confianza del grupo, guíe y oriente:

Si no hay un cabecilla, la gente no logra vencer el miedo a organizarse, a formar el sindicato.

Resalta la idea de que el líder desempeña, también y principalmente en esta etapa de promoción y formación del sindicato, un necesario rol protector. Al menos así parecen visionar el rol de dicho actor, los trabajadores. Tras el planteamiento de la necesidad de un cabecilla que los represente, que provoque la unidad del grupo en torno al objetivo y los conduzca a la meta, parece esconderse la idea o la necesidad de un líder que los haga sentirse seguros, sin temores y vencedores en esta batalla, en esta línea de pensamiento, el dirigente sindical declara:

El temor está instalado en los trabajadores. El empresario lo ha hecho sentir con fuerza.

Consecuentemente entonces, la primera tarea de este caudillo será lograr que sus compañeros de trabajo venzan el miedo, el temor a declarar y hacer respetar sus derechos e intereses como trabajadores, que superen su estado de dominación, de sujetos sometidos y asuman su condición de sujetos libres.

Por último, se constata desde las propias declaraciones de los dirigentes sindicales, que otro de los factores que intervendrían en la consolidación de la organización sindical, el porcentaje de adhesión que tiene en el colectivo laboral, cuál es el respaldo que la directiva sindical logra como representante del grupo laboral y portavoz de sus intereses y demandas ante el empresario. La alta adhesión que el sindicato logra obtener entre los trabajadores de la empresa y el compromiso de todos con sus objetivos fortalece su capacidad de demanda y acción y lo que es más importante aún le otorga legitimidad, fuerza y autonomía ante el empleador.

La legitimidad del sindicato ya no está radicada en la empresa o en el empresario, quien acepta o rechaza, sino en quienes lo constituyen, los trabajadores. En otras palabras, un alto nivel de sindicalización desplaza parte importante del poder, desde la empresa a los trabajadores, lo cual fortalece el ejercicio de la libertad sindical. Los intereses y derechos de los trabajadores logran penetrar las estructuras de gestión, centros de poder empresarial donde se definen las políticas laborales de la empresa, escenario que favorece el accionar del sindicato en su condición de actor social, de actor colectivo.

Pensamos que el patrón iba a ponernos dificultades, una vez constituido el sindicato, pero no fue así y esto se lo debemos a la alta sindicalización. Ante tal nivel de respaldo, no hizo atados ni puso problemas.

El temor a ser dañados por ejercer sus derechos y que siempre está presente en los trabajadores se apacigua frente a la unidad del colectivo tras el objetivo de ser reconocidos en la empresa desde sus intereses, desde su condición de

trabajadores, o como diría Touraine, desde su condición de sujetos, vale decir, “el que transita de su condición de simple espectador del mundo, de la sociedad y sus normas, de su entorno laboral a la de constructor de la sociedad, del mundo que lo rodea. En otras palabras, el sujeto es la libre producción de sí mismo y la afirmación de sus derechos”.

Comentarios

Esta investigación de carácter exploratorio y descriptivo no tiene como pretensión generalizar a todo el segmento de las pequeñas empresas los resultados obtenidos, sino que solo aportar conocimiento acerca de las trayectorias sindicales en algunas firmas que se ubican en este segmento empresarial, a partir del estudio de casos de sindicatos y sus experiencias como actor y constructor de las relaciones laborales.

Como ya se ha constatado en estudios anteriores, la experiencia de los trabajadores es el factor a partir del cual los derechos laborales se construyen socialmente y dan origen al sistema de relaciones laborales en la empresa.

Una de las cosas más relevantes que se constataron en este estudio es la diferente noción de los derechos laborales que los trabajadores tienen, precisamente a partir de su diferente experiencia laboral. Unos trabajadores refieren los derechos laborales a una dimensión material o económica, principalmente. Esta dimensión significa que los actores laborales operan en su entorno desde representaciones sociales que restringen la noción de derecho, **solo pretendían que se les reconocieran algunos beneficios o conquistas económicas y eso obtuvieron**. Por cierto, el sentido que los trabajadores les otorgan a sus derechos condiciona la forma en que se estructuran las relaciones laborales en la empresa.

En cambio, otros trabajadores exteriorizan en sus motivaciones sindicales y demandas una dimensión de derechos vinculada a lo laboral, a sus intereses como trabajadores. Esta visión de los derechos laborales ilumina también la forma de entender el sindicato, vale decir, como una organización de los trabajadores que tiene como finalidad principal representar sus intereses, tanto laborales como sociales.

Si bien, esta última concepción de derechos que los trabajadores exteriorizan se acerca a la concepción de ciudadanía laboral facilitando su construcción, aquella otra dimensión de derechos esencialmente económica, y por tanto, definición de carácter restrictiva, aleja o dificulta la construcción de dicha ciudadanía, lo cual sin duda restringe la acción sindical al ámbito puramente económico, otorgándole un carácter coyuntural.

En la generalidad de los casos estudiados, la reacción empresarial ante la intención de los trabajadores de ejercer su derecho a organizarse sindicalmente, es de impedir que este derecho sea ejercido. No obstante que los empresarios no suelen fundamentar su oposición al sindicato, algunos mencionan su ninguna disposición a entenderse con una organización intermediadora entre él y los trabajadores, privilegiando la relación directa y uno a uno, con el trabajador.

El sindicato es visto por los empresarios como una estructura o elemento disruptivo que altera el sistema relacional hasta ahora existente en la empresa. En efecto, la mencionada entidad, en su condición de órgano representativo del colectivo laboral, irrumpe en la estructura de poder de la organización, alterando su inequitativa distribución, y pone en riesgo la sobrevivencia de un tipo de relación laboral basada en la individualidad, que se funda y que a su vez sustenta el desequilibrio de poder existente en la organización, para resituarla en el nivel de lo colectivo, de una relación intermediada por el sindicato en un contexto organizacional de mayor equidad y equilibrio relacional.

La presencia del sindicato en estas empresas produciría, al menos desde las visiones y aprensiones del empleador, un cambio profundo en la forma de estructurar las relaciones entre empresarios y trabajadores, al interior de un espacio social tan

característico, como es la pequeña empresa, lugar donde priman vínculos sociales de carácter prerreflexivos, como la confianza y la relación directa, entre dichos actores¹⁹.

Esta modalidad de relación social que caracteriza a las mencionadas compañías tiene como finalidad el control del conflicto laboral, es decir, impedir que este escale a posiciones tales que impidan el normal funcionamiento de la empresa, cuestión que para los empresarios significa mantener la relación laboral individual, la verticalidad del mando y la distribución inequitativa del poder organizacional.

La noción que los trabajadores tienen de sus derechos, sea esta de carácter restrictiva como la que identifica como derechos laborales a aquellos de carácter material o económicos, o por el contrario, aquella noción del tipo social, vinculada al carácter de fundamental de tales derechos, como por ejemplo, el derecho a huelga, a la libertad sindical, a la negociación colectiva, concurren a la definición de las dinámicas sindicales, lo que daría origen, al menos, a dos tipos de sindicatos distintos, en estas pequeñas empresas.

La organización de los trabajadores con rasgos de sindicato de coyuntura²⁰, en tanto su accionar colectivo se orienta principalmente hacia conquistas de carácter económico y se activa en las ocasiones en que dichas conquistas están en discusión o en riesgo.

En efecto, la razón que dio origen o impulsó al colectivo laboral a organizarse sindicalmente, fue aquello que los trabajadores llamaron "la defensa de sus conquistas," refiriéndose con esta expresión de manera inequívoca, a los beneficios económicos logrados con anterioridad y que eran universalmente aceptados, al punto de constituir verdaderas reglas de funcionamiento, pero que nuevos tecnócratas fieles a las nuevas estrategias empresariales pretendieron, en un intento

19 Op. Cit. en Pág. 63.

20 Baltera, Pablo; Aguilar, Omar; Dussert, Juan Pablo. Los Derechos Laborales en la Pequeña Empresa. Cuaderno de Investigación N° 28. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago. 2006.

de reducción de costos, cambiar las reglas del juego, perjudicando económicamente a los trabajadores lo que suscitó la unidad del colectivo en torno a la defensa de sus intereses inmediatos en situación de riesgo extremo. Sin embargo, este aparente irrumpir del actor social en el colectivo de trabajadores no logra cristalizar en una visión y demanda de cambio de la relación laboral de dominación imperante en la empresa.

Estos sindicatos denominados de coyuntura y que se caracterizan por una trayectoria de carácter adaptativa, no dialogan con la empresa desde la dimensión de los derechos laborales y de los intereses de los trabajadores y muy por el contrario buscan el consenso con el empresario, con la finalidad de impedir un cambio en sus condiciones económicas de trabajo, cuestión que está por sobre el reconocimiento de los intereses y derechos del colectivo de trabajadores en su condición de ciudadanos en la empresa y a quienes asisten derechos fundamentales, cuya defensa suele ser vista por estos trabajadores y por los empleadores, como motivo de conflicto en la empresa, que ambos actores prefieren evitar. Al respecto los dirigentes entrevistados señalan que estos trabajadores no estarían dispuestos a apoyar estrategias de cambio del sindicato, su mensaje directo después de asegurar sus conquistas económicas, ha sido claro:

No queremos conflictos con la empresa, queremos tranquilidad.

Esta reacción de los trabajadores del denominado sindicato de coyuntura puede tener su explicación en la incertidumbre y el temor a consecuencias negativas para ellos. En efecto, y como se menciona en la Encla 2011, las prácticas antisindicales se presentan en todo tamaño de empresa, de hecho en prácticamente un 38% de las pequeñas empresas estas prácticas existen, su extensión y variedad termina por generar temor en los trabajadores inhibiendo la acción del sindicato.

El otro tipo de sindicato que es posible identificar en las pequeñas empresas del estudio, es el denominado sindicato social, que se plantea frente a la empresa, desde la defensa de los derechos fundamentales y a diferencia del sindicato de coyuntura, se caracteriza por ejercer, en todo momento, su rol como organización de los trabajadores y como tal, con intereses distintos a los del empleador.

En general, la trayectoria de los sindicatos de pequeñas empresas muestra que aquellas organizaciones de trabajadores que se estructuran y actúan desde una noción social de sus derechos están más expuestas, que aquellos que tienen una visión restrictiva de los mismos, a experimentar todo tipo de estrategias empresariales conducentes a su exterminio, despido de trabajadores sindicalizados, discriminación y amenazas directas o veladas y desarticulación del grupo de trabajadores sindicalizados mediante la práctica del traslado a otras razones sociales de la empresa, donde no existe sindicato y los trabajadores están bajo presiones empresariales para impedir su sindicalización. Esta última es una de las prácticas empresariales más eficaces en el objetivo de desactivar este tipo de sindicatos. No en vano y según datos de la Encla 2011, solo 1.648 pequeñas empresas cuentan con sindicato, de un total de 846.745 firmas pequeñas con ventas registradas en el SI²¹.

Asimismo y según la Encla ya citada, en un total de 2.046 pequeñas empresas, los trabajadores vieron frustrados sus intentos de organizarse sindicalmente y, además, la misma encuesta señala que en 3.120 pequeñas empresas se constata que el sindicato constituido por los trabajadores de cada una de estas empresas ya no existe.

Una relación empresario-trabajador que se caracteriza por la cercanía, vale decir, directa y permanente o cara a cara, como suele ocurrir en estos entornos empresariales, constituye para los trabajadores una dificultad objetiva al momento de identificar aquellos derechos e intereses que les son propios por su sola condición de trabajadores, lograr su reconocimiento social, definir y legitimar entre los miembros del sindicato una estrategia de proclamación y defensa de dichos intereses y derechos ante la empresa.

En efecto, en la generalidad de los casos estudiados, el discurso de los actores sindicales, con relación a este tema, deja en claro dos cosas. Por un lado, la falta de claridad entre los trabajadores para identificar y diferenciar los intereses y

derechos que les son propios, de aquellos de la empresa, y por el otro, una fuerte tendencia de los trabajadores a asumir como intereses propios aquellos que son de la firma. La falta de claridad de los trabajadores respecto de cuestiones tan centrales de la relación laboral, facilita el desarrollo de conductas laborales que se traducen en la aceptación de prácticas organizativas y *habitus* empresariales que terminan siendo perniciosos para ellos mismos, como es el caso de mantener en las manos del empresario la gestión total de las relaciones laborales, lo que, entre otras cosas, permite al empresario la administración del conflicto interno, ya sea en una estrategia de evitación o de control de dicho evento. Por cierto, en su beneficio.

Desde las evidencias entregadas por los actores sindicales se desprende que los trabajadores de estas empresas se sienten vulnerables, se reconocen a sí mismos en una situación precaria frente al empresario o a la empresa. La visión bastante extendida entre los trabajadores de lo vulnerable de su condición, tiene diversas consecuencias o impactos en los propios trabajadores y en las relaciones laborales. Por una parte, profundiza en el temor ambiente y le resta protagonismo, independencia y fuerza al colectivo laboral en la interacción con el empleador o con la empresa. Por la otra, la carencia de una organización de los trabajadores con un nivel de representatividad suficiente contribuye a perpetuar una relación de dominación instalada y ejercida desde los niveles superiores de la organización sobre los trabajadores.

No en vano las sucesivas encuestas laborales (Encla) han ido señalando, respecto de la mayor o menor disposición de los trabajadores a sindicalizarse, el temor como el factor definitorio de la decisión de pertenecer o no al sindicato. Al respecto, la primera Encla refiere que el 44,5% de los trabajadores temen consecuencias negativas en su trabajo si se sindicalizan. Este porcentaje sube a 51,5% en la Encla 2011, siendo el más bajo el anunciado por la encuesta 1999, con un 40,0% y el más alto, un 52,4% registrado en la Encla 2004.

Por tanto, parece de la mayor importancia el fortalecer la acción institucional en el ámbito de los sujetos, de los actores laborales, con la finalidad de potenciar sus capacidades interaccionales y el desarrollo de los liderazgos necesarios para

llevar adelante una estrategia de desarrollo y fortalecimiento de la organización sindical.

Los dirigentes entrevistados señalan insistentemente la carencia de líderes entre los trabajadores, como uno de los obstáculos principales para llevar adelante en forma exitosa el proceso de sindicalización en empresas pequeñas, líderes capaces de convocar y dirigir el colectivo laboral en torno a la defensa de sus derechos e intereses como trabajadores, de lo que se desprende que una acción institucional en este sentido sería del todo pertinente.

Del discurso de los informantes también se desprende que la normativa vigente y las estrategias institucionales para hacerla cumplir no han sido del todo eficaces y en un momento de cambios en que se discute la modernización de la Dirección del Trabajo, parece del todo oportuno señalar, parafraseando a Touraine, que no hay verdadera modernización si esta no se centra en el sujeto, en este caso en los trabajadores como actores sociales, como sujetos del cambio.

Por último, si lo que hoy se pretende es avanzar en materia de ampliación de derechos y hacia una ciudadanía laboral más plena, es necesario entonces actuar sobre las dinámicas sociales que tienen lugar en estas empresas, desterrando la visión restrictiva de los derechos laborales, que tienen muchos trabajadores mediante una promoción activa de los derechos laborales lo que supone una acción decidida del Estado en la difusión de los derechos laborales y aquello que es aún más importante, dotar de contenidos nuevos la noción de derecho y su aplicación al mundo laboral.

Bibliografía

- Alarcón, Cecilia; Stumpo, Giovanni
Pequeñas y medianas empresas industriales en Chile. Serie desarrollo productivo N° 78. Naciones Unidas. Cepal-Eclac. Santiago. 2000.
- Álvarez, Roberto; López, Ricardo
Orientación exportadora y productividad en la industria manufacturera chilena. Cuadernos de Economía, v. 41 n. 124. Departamento de Economía. Universidad de Chile. Santiago. 2004.
- Arellano, Pamela; Carrasco, Camila
Las empresas en Chile por tamaño y sector económico del 2005 a la fecha. Unidad de Estudios. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Santiago. 2014.
- Baltera, Pablo; Aguilar, Omar; Dussert, Juan Pablo
Los Derechos Laborales en la Pequeña Empresa. Cuaderno de Investigación N° 28. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago. 2006.
- Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los empresarios. Cuaderno de Investigación N° 24. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. 2005.
- Bensusan, Areous Graciela
La democracia en los sindicatos: Enfoques y Problemas. Departamento de Relaciones Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco. México.
- Bourdieu, Pierre
Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama. Barcelona. 1997.
- Bodemer, Klais
La globalización. Un concepto y sus problemas. Nueva Sociedad N° 156. Instituto de Estudios Iberoamericanos de Hamburgo. 1998.

- Braudel, Fernando
La civilización material. Editorial Alianza. Madrid. 1984.
- Castell, Robert
El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 2010.
- Correa, Carlos; Echavarría, Gonzalo
Estimación del aporte de la Pyme a la actividad en Chile, 2008-2011. Estudios Económicos Estadísticos. Banco Central de Chile.
- Diario *El Mercurio*
Economía y Negocios. *El Mercurio*. Diciembre 8 de 2012. Santiago.
- Dine, Marco; Stumpo, Giovanni
Políticas para la innovación en las pequeñas y medianas empresas en América Latina. Naciones Unidas. Cepal. Colección de documentos de proyectos. Santiago. 2011.
- Dirección del Trabajo
Código del Trabajo. Artículo 5º, inciso 1ª, edición actualizada al 28 de abril de 2011. Santiago.
- Departamento de Estudios. Sexta y séptima Encuesta Laboral 2008 y 2011. Informe de Resultados. Santiago. 2009 y 2012.
- Dictamen N|287/14. 11 de enero de 1996.
- Habermas, Jurgen
Teoría de la acción comunicativa. Editorial Taurus Humanidades. España. 1998.
- El discurso filosófico de la modernidad. Editorial Taurus. Madrid. 1993.
- Luhman, Niklas
Poder. Editorial Anthropos. Barcelona. 1995.

- Ministerio de Economía Fomento y Turismo
Centro de microdatos Departamento de Economía. Universidad de Chile. Observatorio Empresas. Primera encuesta longitudinal de empresas. Diciembre 2010.
- Ramos, Claudio
La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Santiago. 2009.
- Rizo García, Marta
La interacción y la comunicación desde los enfoques de la psicología social y la sociología fenomenológica. Breve exploración teórica. Academia de Comunicación y Cultura. Universidad Autónoma de la Ciudad de México. 2006.
- Salinero Berardi, Jorge
Pluralidad Sindical: Efectos en las relaciones laborales e intersindicales en empresas de la minería y el subsector bancario. Cuaderno de Investigación N° 27. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago. 2013.
- Sercotec-OIT
La situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Santiago. 2010.
- Toffler, Alvin
El cambio del poder. Plaza y Janés Editores S.A. Barcelona. 1992.
- Touraine, Alain
Crítica de la modernidad. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 1998.

