

**Unidad Iztapalapa
Postgrado en Estudios Sociales
Línea Estudios Laborales
División de Ciencias y Humanidades**

**CONTINUIDAD Y CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN
REIVINDICATIVA DE LOS TRABAJADORES DE
PEQUEÑAS EMPRESAS EN CHILE.
*EL CASO DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN LA LIGUA
(1960-2000)***

Sandra Elizabeth Solano Luna

**Tesis para optar al grado de Maestría en Estudios Sociales
Línea Estudios Laborales**

**Mtro. J. Daniel Toledo Beltrán
Director de tesis**

México, D. F., Abril del 2006.

“A Fabiola y Luis Enrique”

Agradecimientos

La realización de esta investigación no hubiese sido posible sin la presencia de personas e instituciones que de alguna u otra manera me apoyaron. Agradezco al Mtro. J. Daniel Toledo Beltrán por haber accedido a dirigir esta investigación. Debo reconocer la formación recibida en los años que cursé la Maestría en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales de la UAM-I, tiempo que me sirvió para madurar teórica y metodológicamente los lineamientos que componen el presente estudio. Agradezco los recursos que me otorgaron dos instituciones por desempeñarme como becario: El PREDES de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, en convenio con la Fundación Ford; y el CONACYT, en el marco de un proyecto coordinado por la Dra. Graciela Bensusán Areus. Finalmente, mis agradecimientos por la comprensión y el tiempo que me dedicaron los dirigentes sindicales del Sindicato Interempresa Textil de La Ligua, Don Víctor Alfaro y Don Raúl Araya.

Índice

	Página
Presentación.....	6
1. Delimitación del problema de investigación.....	8
1.1. Antecedentes sobre la crisis del sindicalismo en Chile.....	8
1.2. Planteamiento del problema, objetivos e hipótesis.....	12
1.3. Relevancia del estudio de caso: La comuna de La Ligua.....	15
2. Propuesta teórica para abordar el problema de investigación.....	17
2.1. Elementos del pasado para comprender la presente debilidad sindical.....	17
2.2. Utilización del análisis de redes personales para el estudio de la organización de los trabajadores.....	18
3. Factores estructurales que han delimitado los espacios y la capacidad de organización sindical de los trabajadores de pequeñas empresas (1960- 2000).....	27
3.1. Principales características de la estructura productiva en Chile.....	27
3.2. Restricciones normativas al ejercicio de derechos colectivos en pequeñas empresas.....	28
4. Continuidades y cambios en la organización de los trabajadores de pequeñas empresas de la comuna de La Ligua (1960 – 2000).....	34
4.1. Metodología.....	34
4.2. Desarrollo de la industria textil en La Ligua.....	35
4.3. Conformación de las relaciones laborales en La Ligua.....	41
5. El papel actual de las redes sociales personales en la resolución de conflictos de trabajo en la industria textil de La Ligua.....	50
5.1. Metodología.....	51
5.2. Principales puntos de encuentro en las trayectorias laborales de las trabajadoras y los trabajadores	54
5.3. Características de las redes: recursos, tamaño y tipos de contactos.....	57
5.3.1. Tipos de recursos que circulan entre los trabajadores y sus contactos.....	57
5.3.2. Elementos para comprender el criterio de los trabajadores para discriminar entre información útil e irrelevante.....	57
5.3.3. El tamaño de las redes de los trabajadores entrevistados.....	59
5.3.4. Principales características de los contactos que componen las redes de los trabajadores.....	61
6. Conclusiones.....	69
7. Bibliografía.....	75
8. Anexo: Cuestionario.....	81

Índice de cuadros y gráficas

Cuadros:

	Página
Cuadro Nº 1: Dimensiones de la organización de los trabajadores o red laboral.....	23
Cuadro Nº 2: Indicadores de la evolución del sindicalismo en Chile. Años: 1972- 2000.....	32
Cuadro Nº 3: Participación sindical de los trabajadores entrevistados según sexo.....	52
Cuadro Nº 4: Datos sociodemográficos más relevantes de los trabajadores entrevistados....	56

Gráficos:

	Página
Gráfico Nº 1: Tamaño de las redes de trabajadores y trabajadoras. Sólo contactos que los aconsejan.....	60
Gráfico Nº 2: Composición de las redes de trabajadores y trabajadoras según el tipo de contactos que las integran. Sólo contactos que los aconsejan.....	62
Gráfica Nº 3: Representación con Netdraw de las redes egocéntricas de las 11 trabajadoras entrevistadas según el tipo de contactos que las componen.....	63
Gráfica Nº 4: Representación con Netdraw de las redes egocéntricas de los 9 trabajadores entrevistadas según el tipo de contactos que las componen.....	64

Presentación

El problema que se aborda en este estudio, tiene que ver con los desafíos que se enfrentan en el Chile actual, para asegurar la constitución de organizaciones sindicales representativas de los intereses de los trabajadores.

Estos retos, son particularmente relevantes para la realidad de los trabajadores que trabajan en unidades productivas muy pequeñas del sector textil.

La pregunta que orienta la investigación es la siguiente: ¿qué patrones de comportamiento se pueden detectar, entre los trabajadores de pequeñas empresas textiles, encaminados a superar dos vacíos dejados por la debilidad sindical: la acción reivindicativa colectiva y la orientación sobre formas de resolución de conflictos en el trabajo?

La investigación contempla un estudio de caso, aplicado en la comuna de La Ligua, ubicada en la V región de Valparaíso en Chile. Esta localidad, desde la década del 60, se ha especializado en la fabricación de productos textiles, principalmente de tejidos de punto.

Los objetivos que se abordan son los siguientes: El primero, consiste en analizar la debilidad sindical de los trabajadores textiles de La Ligua, a partir de la conformación histórica de sus relaciones laborales entre 1960 y 2000. El segundo, es explorar la forma, en que en el presente, los trabajadores y las trabajadoras textiles de la comuna de La Ligua involucran a sus redes sociales para resolver conflictos laborales.

Se propone un marco conceptual y metodológico que incluye: un análisis histórico, para dilucidar las características de la conformación histórica de las actuales relaciones laborales en La Ligua; y un análisis de redes sociales, con el fin de observar el papel que juegan actualmente los lazos personales de los trabajadores, en la resolución de sus conflictos laborales.

La exposición del estudio se presenta en cinco capítulos. En el capítulo primero, se abordan los antecedentes que permiten comprender la relevancia del problema de investigación, sus objetivos e hipótesis contempladas y la pertinencia

del estudio de caso seleccionado. En el capítulo dos, se presenta el marco teórico que se utiliza en esta investigación, específicamente, el uso del análisis histórico y el análisis de redes sociales. En el capítulo tres, se abordan los factores estructurales que han delimitado los espacios y la capacidad de organización sindical de los trabajadores, de pequeñas empresas entre los años de 1960 y 2000, estos son, las características de la estructura productiva del país y los cambios en la normativa laboral. En el capítulo cuatro, se presenta la historia de la industria textil local de La Ligua y la manera en que se conformaron las actuales relaciones laborales. En el capítulo cinco, el tema central es el papel que juegan las redes sociales personales en la resolución de conflictos de trabajo en la industria textil de La Ligua. Finalmente, en el capítulo seis, se presentan las conclusiones finales del estudio.

1. Delimitación del problema de investigación.

Esta investigación se inscribe dentro de los estudios que abordan los retos que enfrenta el sindicalismo, específicamente, los relacionados con las dificultades de organización en empresas con bajo número de trabajadores.

En este capítulo se presentan los factores que se han considerado centrales para explicar la crisis del sindicalismo en Chile, los que son el punto de partida para este estudio. Posteriormente se plantea el problema de investigación, los objetivos generales y específicos que se cubrieron y las hipótesis de trabajo. Finalmente se justifica la relevancia del estudio de caso seleccionado.

1.1. Antecedentes sobre la crisis del sindicalismo en Chile.

Existe cierto consenso en señalar como causas de la crisis del sindicalismo en Chile a los cambios que se implementaron durante la dictadura militar. Periodo durante el que se aplicaron las reformas neoliberales que modificaron el rol del estado, las normas laborales, la economía y la sociedad en general.

La justificación de dichas reformas hacía énfasis en que la forma de sanear la economía pasaba por dejar que el juego económico se regulara por el libre mercado, y que el Estado en un rol subsidiario, se reservara sólo la función de garantizar que la concurrencia de los agentes económicos al mercado fuera en forma libre.

Para algunos críticos, este debilitamiento del Estado no ocurrió en la realidad. El régimen democrático habría heredado del gobierno militar un Estado parcialmente reformado, con una capacidad fiscal mejorada, y un margen de acción muy superior al de otros países (Muñoz, 1994). El Estado subsidiario no habría sido más que un mito que sólo pareció realizarse por un corto período, entre 1979 y 1980, en el contexto de un endeudamiento indiscriminado (Díaz, s/f y 1993).

Las normas del trabajo en vigencia hasta 1973 también fueron puestas en tela de juicio, específicamente, se cuestionó el rol tutelar que cumplían. Se

consideraron excesivamente rígidas, lo que desincentivaba la iniciativa empresarial. No permitían introducir fácilmente nuevas tecnologías, modificar la orientación de las empresas y dificultaban aplicar ajustes de mano de obra.

Concretamente se criticaron las normas que establecían altos costos a los despidos, las tasas de contribución a la seguridad social y los engorrosos mecanismos para concertarlos. Otro punto era la existencia de monopolios en algunas actividades del mercado de trabajo, derivados de la utilización de carnés especiales para desempeñar ciertas profesiones. Finalmente, el excesivo poder que llegaron a tener los sindicatos en materia de negociación colectiva (Coloma y Rojas, 2000; Leiva y Agacino, s/f).

Las reformas laborales se orientaron a debilitar el ejercicio de los derechos colectivos. En la práctica se reflejó, por ejemplo, en los pocos resultados concretos que consiguen las negociaciones colectivas y en los problemas de quórum en las empresas pequeñas, donde falta el número relevante de trabajadores en condiciones de negociar (Espinoza y Yáñez, 1998).

Los cambios en la estructura productiva del país incluyeron modificaciones en las formas de producción, muchas de las cuales desincentivaron la organización sindical. Es el caso de la desverticalización de las empresas y la consiguiente subcontratación de la producción y los servicios. Estos cambios se asocian a una forma de flexibilización del mercado de trabajo y a la precarización del empleo (Espinoza y Yáñez, 1998).

La composición de la fuerza de trabajo también se modificó, surgieron grupos ocupacionales con condiciones particulares. Como es el caso de las mujeres y los jóvenes con trabajo precario y temporal, lo que implicó nuevos desafíos sindicales para representar e incentivar su organización.

A fines de la dictadura militar, los diagnósticos que daban cuenta de las pérdidas del sindicalismo en Chile eran optimistas en el papel que esperaban que cumpliera en el futuro, específicamente, en la reconstrucción de la democracia. No obstante, había diferencias de opiniones sobre las formas de actuar que debían adoptar los sindicatos.

Algunos reivindicaban el rol tradicional del sindicalismo, como garante de los intereses de los trabajadores y agente de transformación social (Frías, 1987 Vol. III).

Otros en una apuesta radical, señalaban la necesidad de repensar al sujeto trabajador y a los límites entre el trabajo y no trabajo, para ampliar el concepto de lo que se entendía como formas organizativas de los trabajadores. Así mismo ponía atención en las mutaciones del capitalismo y en la necesidad de adaptación de los trabajadores. El capitalismo después de las reformas neoliberales, tanto a nivel de empresa como a nivel de acumulación y de política, trabaja en red, en movimiento continuo, lo que le ha permitido triunfar sobre las obsoletas formas estructurales. Por tanto, era necesario la producción de un nuevo proyecto sindical en red y no de estructura, más extensivo en lo territorial y con un poder más ancho que lo estrictamente industrial y funcional. Donde cobrara importancia la integración y la ciudadanía popular por sobre las alianzas, pactos o dependencias de los partidos políticos (Salazar, 1997).

Finalmente, otros pensaban que el cambio en la lógica de acción sindical debía significar el paso desde el conflictivismo hacia la concertación, lo que ponía en tela de juicio su definición como actor clasista o popular (Valenzuela, 1993 citado en Morris, 2002). Este movimiento sindical moderno debía ayudar a fortalecer los consensos democráticos y a impulsar el crecimiento con equidad en la economía. No está demás señalar que esta perspectiva coincidía con uno de los principios que inspiró las reformas laborales aplicadas durante la Dictadura Militar. Según José Piñera, Ministro del Trabajo que estuvo a cargo de las reformas, *“Radical la negociación en la empresa tiene, por lo tanto, también, una implicación política y social importante. A través de ella, se busca que la opinión pública, los trabajadores, los empresarios, visualicen la armonía entre capital y trabajo, que es una de las metas que se persiguen, al enfatizar, por sobre las legítimas diferencias que separen al trabajador y el empresario, aquel gran factor de unión entre ambos y que es la permanencia y el progreso de la empresa”*.¹

¹ “Planteamientos sobre la Política Laboral Chilena”. En: *El Mercurio*. Santiago, 4 de Diciembre de 1980. Ver también: Piñera, La Revolución Laboral en Chile. Ediciones ZIG-ZAG. Santiago, 1990. P. 157.

Para quienes pensaron que la vuelta a la democracia implicaría un retorno a los sindicatos de las prerrogativas legales eliminadas por las reformas neoliberales, a los pocos años debieron desilusionarse. El primer gobierno de la Concertación debió conciliar el apoyo al modelo exportador, junto con satisfacer las expectativas de la inmensa mayoría de la población. Para evitar posibles conflictos sociales, se fijó un acuerdo previo entre empresarios y trabajadores, el cual tuvo un carácter relativamente estrecho, compuesto por las cúpulas de las organizaciones empresariales y de la organización sindical más importante (Leiva y Agacino, s/f).

Las primeras reformas laborales, que se realizaron entre 1990 y 1994, no respondieron a las expectativas formuladas. En materia de negociación colectiva, la falencia central de la ley fue la permanencia de serias limitaciones al derecho a huelga. Las aspiraciones de la CUT, incluían el establecimiento de una negociación por rama de la producción, con efecto obligatorio para los empleadores, pero la negociación supraempresa quedó supeditada a la voluntad del empleador (Leiva y Agacino, s/f).

En la mayor parte de los estudios que han abordado la crisis por la que atraviesa el sindicalismo, se han tomado en cuenta los factores anteriormente señalados (ver por ejemplo: Díaz, 1990; Frías, 1987; Montero, 1989 y 1990). No obstante, esta comprensión se vuelve limitada cuando se trata al sindicalismo como un todo homogéneo, argumentando que los sindicatos disfrutaban de una mejor situación antes de las reformas, sin que se ponga en discusión la presencia de contrastes en el ejercicio de los derechos colectivos.

Una de las posibles salidas a este sesgo, es abordar una perspectiva de análisis que incluya las transformaciones del sindicalismo, en un corte temporal más amplio que el periodo previo a las reformas neoliberales. Esta es la perspectiva que adoptan estudios sobre el movimiento sindical de corte histórico, los que centran su atención en detectar en la dinámica del sindicalismo, no sólo los cambios en su acción, sino que también las continuidades.

Estos estudios hacen notar las deficiencias históricas del sindicalismo y limitaciones normativas preexistentes a las reformas neoliberales. Tal es el caso

de la debilidad de representatividad en el conjunto del asalariado; la fuerte atomización de sindicatos y falta de unidad; el carácter supraestructural y burocrático de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); y su posición histórica subalterna frente a los partidos políticos (ver, por ejemplo: Angell, 1974; Milos y Garcés, 1983).

1.2. Planteamiento del problema, objetivos e hipótesis.

Las investigaciones que han abordado la crisis del sindicalismo, con el propósito de buscar evidencias de experiencias exitosas en la transformación de las acciones sindicales, se han centrado principalmente en los sectores que surgieron como estratégicos de la economía, después de aplicarse las reformas estructurales.² En menor medida, la pregunta se ha extendido respecto a los sectores que de las transformaciones estructurales resultaron menos afortunados.

En esta investigación se abordaron las formas de organización de trabajadores de pequeñas empresas textiles en Chile, en las que su sindicalización es aún un tema pendiente. Específicamente, se estudió el caso de la industria textil de la comuna de La Ligua, ubicada en la V Región.

El análisis de las relaciones laborales, en las pequeñas empresas, se justifica porque más del 60% de la población ocupada en Chile se emplea en establecimientos con 1 a 49 trabajadores (MIDEPLAN, Encuesta CASEN, 2000).

La industria textil se seleccionó en este estudio porque es una de las industrias manufactureras que resultaron muy afectadas por la reestructuración económica. Esta fue central durante el modelo de ISI, posteriormente, con el golpe militar de 1973, se inauguró una nueva fase para ella. Desprendida de su alta protección arancelaria, tuvo que aprender a competir con las manufacturas extranjeras. Las grandes empresas vivieron un proceso de desverticalización, apareciendo cadenas de subcontratación a nivel nacional e internacional. Frente a esa coyuntura, el empresario impuso el concepto de flexibilidad en el ámbito del trabajo, permitiéndole competir a costa de la creciente precarización del empleo.

² Para el caso de México, ver De la Garza, 1995.

La pregunta que orientó la investigación fue la siguiente: ¿qué patrones de comportamiento se pueden detectar, entre los trabajadores de pequeñas empresas textiles, encaminados a superar dos vacíos dejados por la debilidad sindical: la acción reivindicativa colectiva y el acceso a asesoría en materia de legislación laboral?

Los objetivos generales y específicos que se plantearon fueron los siguientes:

A. Objetivos generales:

Objetivo general nº 1: Abordar la debilidad sindical de los trabajadores textiles de La Ligua, a partir de la conformación histórica de sus relaciones laborales entre 1960 y 2000.

Objetivo general nº 2: Explorar la forma, en que en el presente, los trabajadores y las trabajadoras textiles de la comuna de La Ligua involucran a sus redes sociales para resolver conflictos laborales.

B. Objetivos específicos:

Objetivo específico nº 1: En un nivel macro, describir dos factores estructurales que han delimitado espacios y capacidades de acción reivindicativa, entre los trabajadores de pequeñas empresas. Específicamente, las características que presentaron la estructura productiva y las normas laborales, entre 1960 y 2000. Vinculado al objetivo general nº 1.

Objetivo específico nº 2: En un nivel micro, describir la forma particular en la que se forjaron las relaciones laborales en La Ligua, dentro del periodo comprendido entre 1960 y 2000. Vinculado al objetivo general nº 1.

Objetivo específico nº 3: Caracterizar a las redes egocéntricas de los trabajadores y las trabajadoras textiles de la comuna de La Ligua a partir de su tamaño, los tipos de contactos que incluyen y los recursos que circulan en ellas. Vinculado al objetivo general nº 2.

Objetivo específico nº 4: Explorar la utilidad del análisis de redes sociales para el estudio del comportamiento sindical. Vinculado al objetivo general nº 2.

Las hipótesis de trabajo fueron las siguientes:

A. Hipótesis sobre los factores relacionados con los problemas de sindicalización en las pequeñas empresas en general y en particular en la comuna de La Ligua:

- La búsqueda de factores, que permitan explicar los problemas de sindicalización en las pequeñas empresas, debe incluir, tanto las transformaciones neoliberales, como las condiciones preexistentes, de más larga duración, a dichos cambios.
- Los actuales problemas de sindicalización en pequeñas empresas, y en particular en las textiles de La Ligua, deben estudiarse tomando en cuenta el contexto local en el cual se gestaron las relaciones laborales que son su sustento.

B. Hipótesis sobre la vinculación de las redes sociales de los trabajadores y trabajadoras de La Ligua en la resolución de conflictos laborales y el tipo de recursos que se espera que circulen:

- Como complemento o sustituto de las organizaciones especializadas en temas laborales, llámese sindicato o Inspección del Trabajo, los trabajadores podrían estar recurriendo a otros actores cuando tienen dudas sobre la forma más correcta de resolver problemas en el trabajo.
- Como complemento o sustituto de la acción colectiva sindical, los trabajadores se podrían estar organizando de manera informal con el fin de enfrentar los conflictos laborales.
- Que ambos patrones de comportamiento pueden ser captados a partir del estudio de las redes sociales de los trabajadores. Por tanto, se plantea como hipótesis que la circulación de información relevante para la resolución de conflictos laborales y la coordinación informal de la acción reivindicativa, pueden considerarse como dos funciones más de las redes sociales.

- Finalmente, en la comuna de La Ligua, la posibilidad de los trabajadores textiles de compartir no sólo un oficio en común, sino que también un lugar de residencia, una historia local y un mundo de vida compartidos, sería una potencialidad que permitiría la vinculación de las redes personales de los trabajadores en la resolución de conflictos en el trabajo.

1.3. Relevancia del estudio de caso: La comuna de La Ligua.

Como se señaló, el estudio de caso se realizó en la comuna de La Ligua, ubicada en la V Región, a dos horas de distancia de Santiago por carretera. La población total de la comuna es de 28.000 habitantes (INE, Censo, 1992), con una densidad de 23 habitantes por kilómetro cuadrado, en una superficie de 1,156 km cuadrados.

Metodológicamente, el interés que se contempla en esta investigación del estudio de caso seleccionado es intrínseco e instrumental (Stake, 1994). Por un lado, se espera tener mejor conocimiento del particular panorama sindical en la comuna de La Ligua y la forma en que actualmente sus trabajadores resuelven los conflictos laborales. Por otro lado, se espera que el análisis de este caso particular, permita contribuir al mejoramiento del diagnóstico sobre la debilidad del sindicalismo actual. Desde el punto de vista metodológico, el interés en este estudio de caso también es instrumental, ya que se está probando la utilidad de la aplicación del análisis de redes sociales en la organización reivindicativa de los trabajadores. Se espera que este ejercicio arroje elementos, que permitan mejorar el diseño de los instrumentos más adecuados para su captación.

A continuación se pasa revista a las principales características del estudio de caso.

En La Ligua, la actividad fabril tiene el tercer lugar en importancia ocupacional entre la población de 18 años y más, después de la agricultura y el comercio y servicios. El tejido representa alrededor del 91% de la ocupación dentro de la industria manufacturera de la comuna (MIDEPLAN, CASEN, 2000).

El nivel tecnológico de las unidades productivas es muy heterogéneo, pudiéndose encontrar telares manuales y de alta tecnología. Parte de las

empresas textiles se caracterizan por ser de tipo familiar. La actividad textil involucra a toda la comunidad, siendo la participación de la mano de obra femenina de gran importancia. La capacitación de los empresarios y trabajadores es principalmente informal, siendo común la transmisión de conocimientos de generación en generación, o entre amigos o parientes.

La industria textil en La Ligua tuvo un desarrollo acelerado y sin planificación durante la década de los 80 y comienzos de la de los 90. A partir de esta última década se han evidenciado problemas de saturación de su mercado, no sólo de productos locales, si no que también de importación extranjera, principalmente proveniente de países asiáticos.

Cuando se realizó el trabajo de campo de este estudio, los actores locales estaban tratando de diseñar acciones para mejorar la calidad de sus productos y cambiar la estrategia de ventas, buscando posesionarse en nichos de mercado.

El nivel de sindicalización de los trabajadores textiles en La Ligua es muy bajo. A principios de los 90 se creó un sindicato Interempresa, que sigue vigente pero tiene muchos problemas para representar adecuadamente a sus miembros.

2. Propuesta teórica para abordar el problema de investigación

En este capítulo se expone el marco teórico que se utilizó para abordar el problema de investigación. Se propone un modelo teórico que combina, un análisis histórico de la organización sindical en La Ligua, con un análisis de red, basado en el estudio de la utilidad actual de los lazos sociales de los trabajadores en la resolución de conflictos laborales.

La metodología aplicada combinó la utilización de bibliografía secundaria, fuentes primarias escritas y orales. La descripción detallada de estas será abordada en los capítulos posteriores.

2.1. Elementos del pasado para comprender la presente debilidad sindical

La búsqueda de explicaciones históricas, para la actual debilidad sindical en La Ligua se realizó dentro de un periodo comprendido entre 1960 y 2000. El análisis comprendió dos niveles complementarios: uno macro y otro micro.

Por un lado, en el nivel macro, se exploró entre los factores estructurales que han delimitado espacios y capacidades de acción reivindicativa, entre los trabajadores de pequeñas empresas. Específicamente, esto se refiere a las características que han presentaron la estructura productiva y las normas laborales, entre 1960 y 2000. Estos factores han sido reconocidos como centrales en distintos estudios de corte histórico (ver, por ejemplo: Angell, 1974; Milos y Garcés, 1983).

Por otro lado, en el nivel micro, se parte del supuesto de que la manera en que los actores laborales conciben la relación de trabajo, tiene que ver con el particular desarrollo histórico, a partir del cual se forjó una forma de hacer las cosas.

En este segundo nivel, el foco de atención se trasladó hacia los sujetos particulares, como lo hace la historia que indaga el pasado desde una perspectiva social. Esta corriente se desarrolló en Chile a partir de inicios de la década de los

80, ganando terreno frente a las visiones más estructuralistas de los años 60 y 70 (Grez, 2006).³

Cuestionar a la historia desde una perspectiva social significa “elegir un punto de vista que interroga el pasado desde la experiencia de los sujetos de carne y hueso, y que reconoce en la experiencia concreta de los sujetos, individuales y colectivos, un principio fundamental de agenciamiento, de protagonismo, de historicidad. No hay historia sin sujeto y no hay sujetos sin historia, esta parece ser la premisa que organiza a la historia social.”(Garcés, 2003)

Para el nivel de análisis macro, las principales fuentes utilizadas fueron de tipo secundario. Mientras que para el análisis micro, las fuentes consultadas fueron primarias, historia oral y análisis de prensa escrita.

2.2. Utilización del análisis de redes personales para el estudio de la organización de los trabajadores

El segundo interés de esta investigación fue indagar sobre el papel que cumplían las redes sociales de los trabajadores para la resolución de conflictos laborales. La cuestión puede presentarse de la siguiente forma: si la presencia sindical es débil, ¿a quiénes se acercan los trabajadores cuando tienen problemas laborales?, ¿qué papel juegan los compañeros de trabajo, amigos y parientes?, ¿y la Inspección del trabajo?. Los trabajadores que participan en otro tipo de organizaciones sociales ¿han encontrado apoyo en materias relacionadas con el trabajo?.

Para abordar estas interrogantes se utilizó la perspectiva de análisis de redes sociales, específicamente la vertiente egocéntrica o de redes personales. Esta corriente comenzó con la Escuela de Manchester e involucra a parte de los estudios centrados en el concepto de capital social (Molina, 2005).

El campo de análisis de redes sociales es relativamente reciente. Fue en la década del 30 cuando el antropólogo Radcliffe-Brown utilizó los conceptos de

³ Como señala Grez (2006), los historiadores estructuralistas se preocuparon por mostrar el proceso de formación de una conciencia de clase entre los trabajadores. Entre ellos se puede mencionar a Hernán Ramírez Necochea y Luis Vitale, entre otros.

“tejido” y “red” de la vida social, en forma metafórica, para el estudio de la “estructura social”. A pesar de su juventud, ha presentado un increíble progreso en lo concerniente a la formulación teórica, el desarrollo de metodologías y técnicas de investigación (Scott, 1991).

Una de las principales fortalezas de esta perspectiva de análisis es su potencialidad para avanzar en la comprensión de fenómenos sociales de rango intermedio o meso; es decir, fenómenos en los que están presentes interacciones individuales, instituciones y estructuras sociales observables empíricamente (Ferrand, 2002; de Federico, 2002 citados en Molina, 2005, p. 1). Dicho de otra manera, es un elemento importante en el análisis de la conexión micro-macro, la forma en que el comportamiento individual y el fenómeno social están relacionados entre sí (Stokman, 2001; Granovetter, 1973).

La segunda característica que se debe destacar es que no presupone ninguna teoría determinada de la acción social o económica en concreto (Molina, 2005).⁴ Esta es una de las razones que permite explicar la rapidez con la cual se ha adoptado.⁵ El mejor ejemplo de ello es el concepto de capital social, que en las dos últimas décadas ha ido ganando popularidad. Como señala Alfonso Dubois, el término de capital social *“ha sido bien recibido tanto por los conservadores como por el centro de la izquierda, mientras que los primeros esperan que sean ahora las asociaciones de vecinos, las iniciativas privadas las que resuelvan las falencias del mercado sin que tenga que intervenir el estado; para los segundos, supone haber conseguido que se reconozca incluir en la economía la importancia de la confianza, de la generosidad y, en general, el buen funcionamiento de los grupos sociales, frente al individualismo como motivación central”* (Dubois, 2002: 4-5).

Dentro de la literatura de análisis de redes sociales pueden derivarse dos aproximaciones distintas: una supra o sociocéntrica y otra egocéntrica, que como se señaló, es la que se adoptó en la presente investigación.

⁴ Molina señala que esta forma de concebir a la vida social inmediata no presupone ninguna teoría determinada de la acción social o económica en concreto (neoclásica o neoinstitucional) aunque evidentemente recoge la propuesta de Coleman (1990) y Bourdieu (1977).

⁵ En las ciencias sociales, el análisis de redes sociales está siendo utilizado para abordar problemas como: la organización y los centros de trabajo; la integración social y la difusión de recursos escasos; la estratificación social de la élite, la integración local de los barrios urbanos (Requena, 1989).

Siguiendo a Molina, la primera aproximación *“explica las propiedades de un grupo de conexiones existentes entre un grupo de nodos definidos previamente tanto por un criterio realista (por la existencia de una entidad social preexistente, un equipo de fútbol, una clase, una organización) como por un criterio nominalista”* (Molina, 2005: 4). A diferencia, la aproximación egocéntrica, *“parte de las conexiones que se pueden trazar a partir de un ego dado”* (Molina, 2005: 4).

El inicio de los estudios de redes sociales en América Latina fue en la década del 70, cuando Larissa Adler Lomnitz (1975) reveló su importancia para la sobrevivencia de los marginados en las barriadas en México. En el estudio se muestra que estos vínculos llegaron a cumplir un papel central, frente a la falta de seguridad social, pues *“representan parte de un sistema económico informal, paralelo a la economía de mercado, que se caracteriza por el aprovechamiento de los recursos sociales y que opera en base al intercambio recíproco entre iguales.”*⁶

Estudios posteriores han replicado los hallazgos de Lomnitz, pero también han enriquecido la comprensión de las redes personales. Se podría decir que tres son las principales contribuciones.

Primero, que las redes personales y los recursos que se pueden movilizar mediante ellas, no se pueden definir como un bien positivo a priori. Como se ha demostrado la coordinación mediante redes es también un atributo utilizado por organizaciones criminales.⁷

Segundo, que los atributos relacionales no son exclusivamente de propiedad de los pobres. Es larga la lista de estudios que han mostrado las características que asumen las redes personales en las clases medias y altas, en estrecha relación con el poder político.⁸

Finalmente, la importancia de adoptar una perspectiva analítica dinámica, ha llevado a reconocer en algunos estudios que las redes personales no son fuentes inagotables de recursos. Salazar (1996) señala que *“la experiencia urbana*

⁶ En una línea argumentativa similar en Chile: Espinosa (1995).

⁷ Ver por ejemplo, para el caso Argentino a Marcelo Fabian Sain (2005).

⁸ Ver por ejemplo: Susana Corzo Fernández, Universidad de Granada, “Elite política y formación de redes en Latinoamérica”. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002; Larissa Adler Lomnitz, IIMAS-UNAM, “Redes sociales y partidos políticos en Chile”. En: REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales. Vol.3, #2, sept-nov. 2002. <http://revista-redes.rediris.es>

actual de los pobladores de las colonias populares y el proceso de consolidación de las mismas disminuye la necesidad de soluciones compartidas, y los vínculos extradomésticos tienden cada vez menos a caracterizarse como redes de relaciones y ayuda mutua, aunque en los hogares los ingresos continúen siendo bajos y las mujeres se incorporen cada vez en mayor proporción al mercado de trabajo.”. González (1999) exploró en la sustentabilidad de las redes personales, notando que la reciprocidad tiene costos asociados, por lo que las relaciones sociales de apoyo mutuo y solidaridad no son recursos inagotables. No se es excluido de ellas si se tienen recursos que intercambiar (González, 2003 citado en Arraigada, 2005).

Para fines de esta investigación, se determinó que los contactos de una red egocéntrica eran importantes, en la medida en que aportaran algún beneficio al sujeto para la solución de sus problemas laborales. El recorte se justifica porque, lo que se quería corroborar eran los beneficios que pueden obtener los trabajadores de sus redes sociales en esta materia.

Los vínculos incluidos en esta investigación se pueden clasificar según cuatro criterios:

- a) Su fuerza
- b) El efecto que provocan en ego
- c) El tipo de reciprocidad que está en juego
- d) El espacio en el que se presenta la relación
- e) El tipo de recursos que se intercambia

a) La fuerza de los vínculos: Lazos fuertes y débiles y entre estos últimos, los que actúan como puentes.

Retomando la definición de Granovetter para lazos positivos y simétricos, la fuerza de un vínculo es una combinación de cuatro elementos: el tiempo, la intensidad emocional, intimidad (confianza mutua) y los servicios recíprocos que caracterizan dicho vínculo.

A diferencia, el concepto de puente alude a una línea en un sistema que proporciona el único camino entre dos puntos (Harry, Norman y Cartwright, 1965:

198, citado en Granovetter, 1973), según Granovetter, en general, cuando cada persona tiene muchos contactos, un puente entre un sujeto A y otro B proporciona la única ruta a lo largo de la cual la información o influencia puede ir de cualquier contacto del sujeto A cualquier contacto del B, consecuentemente, desde cualquiera conectado indirectamente al sujeto A hasta cualquiera conectado indirectamente al B. De ahí la importancia de los lazos débiles que actúan como puentes en el estudio de la difusión (Granovetter, 1973).

El estudio de Granovetter sobre la importancia de las redes sociales en la difusión de información, descubrió el importante papel de los lazos débiles en la transmisión de información sobre oportunidades de trabajo. Estos eran aquellos contactos menos frecuentes y con personas en situaciones laborales diferentes, ya que es más probable que provean de información diferente y no redundante (Granovetter, 1995).⁹

b) El efecto que provoca en ego: Los lazos que tienen un efecto positivo.

En esta investigación, la evaluación del efecto de un contacto responde a los criterios subjetivos de ego y no a criterios externos, como sería, por ejemplo, corroborar si la información que recibe ego de sus contactos es apegada a la ley o no.

Para fines de esta investigación, se entiende que un lazo tiene efecto positivo si ego piensa que le fue de utilidad para solucionar un conflicto de trabajo.

c) El tipo de reciprocidad que está en juego: Reciprocidad asimétrica y simétrica.

La circulación de conocimiento en materia laboral en la red personal de ego, fue uno de los recursos a observar.

Se parte del supuesto de que es un tipo de saber especializado y que existen instituciones y sujetos privilegiados que lo administran. Estas son las instituciones encargadas de que se apliquen las normas laborales y que cuando se han violado, que se sancione al infractor y se repare el daño causado al

⁹ Estudio similar ha realizado Requena (1991) en España.

trabajador.

En este caso, no se puede decir que los trabajadores establecen lazos simétricos con la Inspección del Trabajo,¹⁰ los Tribunales laborales o los abogados. Más bien se trata de una relación asimétrica. También comparten este criterio los sindicatos, organizaciones que tiene como fin la defensa de los trabajadores.

A diferencia, puede ser asimétrica o simétrica la reciprocidad que se presente con los contactos de las redes, que sin ser especializados en este tipo de saber, aconsejen a los trabajadores.

d) Espacios de relación:

El espacio social en el cual se desenvuelven cotidianamente los trabajadores se dividió en cuatro cuadrantes, con el fin de facilitar el análisis. Estos sub espacios se forman a partir de la combinación de dos dimensiones: una según si se trata de relaciones dentro o fuera del lugar de trabajo y otra según el grado de formalidad.

Cuadro Nº 1: Dimensiones de la organización de los trabajadores o red laboral

		Dimensión de grado de formalidad	
		Formal	Informal
Dimensión espacial	Dentro de la empresa donde trabaja	Sindicatos	Relaciones informales entre compañeros de trabajo
	Fuera de la empresa donde trabaja	Organizaciones sociales comunitarias	Redes personales de intercambio recíproco y/o no recíproco. Lazos fuertes y débiles.

¹⁰ Entre las funciones de la Dirección del Trabajo se encuentran las de: Fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo; Fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes, Dar a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente, Efectuar acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores, y proporcionar asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.

Las redes personales dentro de la empresa estarían compuestas por: la participación en un sindicato y las relaciones informales presentes en las interacciones cotidianas entre compañeros de trabajo.

Las redes personales fuera del centro de trabajo se compondrían de: las organizaciones sociales comunitarias en las cuales participan los trabajadores y las relaciones personales de intercambio simétrico y asimétrico que establecen los trabajadores en el espacio comunitario.

La Escuela de Relaciones Humanas fue una de las primeras en utilizar el concepto de "*grupo informal*" para referirse a uno de los dos subsistemas que incluía la organización social de la empresa.¹¹ Estos dos subsistemas eran la organización formal, compuesta por las normas, políticas y reglamentos que definen el comportamiento esperado dentro de del sistema; y la organización informal, terreno de las relaciones interpersonales y de la lógica de los sentimientos, que se trata de los sistemas de ideas y creencias que expresan los valores propios de los grupos de trabajo (Ibarra, 2000).

Para la Escuela de Relaciones Humanas, el interés de investigar sobre la organización informal era buscar formas de control administrativo, con el fin de crear un ambiente social adecuado a la producción. En la presente investigación, se indaga en las posibilidades que tiene el grupo informal como espacio, para que surjan acciones encaminadas a mediar y negociar con el empleador, además de promover y reivindicar derechos laborales.

Este enfoque está presente en Roethlisberger y Dickson, quienes sostuvieron que el motivo por el cual se origina la organización informal, es el conflicto entre ingenieros y supervisores por un lado, y entre trabajadores por el otro. Es decir, los trabajadores se organizan informalmente y en conflicto con la

¹¹ Según la Escuela de las Relaciones Humanas la organización social de la empresa estaba compuesta de dos subsistemas: la organización formal, compuesta por las normas, políticas y reglamentos que definen el comportamiento esperado dentro de del sistema; y la organización informal, terreno de las relaciones interpersonales y de la lógica de los sentimientos, que se trata de los sistemas de ideas y creencias que expresan los valores propios de los grupos de trabajo (Ibarra, 2000). La contribución de esta escuela para el desarrollo del análisis de redes sociales fue el esfuerzo realizado por descomponer el sistema social de la empresa en sub grupos, denominados "grupo informal" o "clique", Así mismo, es importante mencionar el impulso que dieron en el uso de sociogramas para reportar la estructura de grupo (Ver: Gillespie, 1993; Homans, 1977; y Roethisberger, y Dickson, 1941).

administración, como una mejor forma de resistir la presión ejercida sobre ellos por los otros dos grupos (Landsberger, 1958).

Por otra parte, una buena parte del desarrollo del análisis de redes personales se ha centrado en estudiar el comportamiento de los patrones asociativos en pequeñas comunidades. Entre ellos, se encuentra el trabajo clásico de Warner, Yankee City, en el cual indagó la naturaleza de su sistema social y la vida simbólica colectiva de la ciudad (Warner, 1975 y 1976).¹² Según Warner, la estructura social de una comunidad se encontraba determinada por los patrones de comportamiento social de sus habitantes, identificando cinco tipos básicos: afiliación a asociaciones¹³, afiliación a clique¹⁴, estructura familiar, participación religiosa y participación política (Warner, 1976). La relación entre sujeto y comunidad se desarrolla a través de "*patrones de comportamiento*", la comunidad se entendía como una red que permitía interconectar a las asociaciones informales, con las formales y las instituciones mayores, instancias todas en las cuales se encuentran involucrados los sujetos.

La antropóloga Elizabeth Bott, una de las representantes de la Escuela de Manchester, en su estudio sobre el grado de segregación de los roles conyugales y la densidad de las redes sociales de las parejas en Londres, también hizo

¹² Dentro del equipo de investigadores de Mayo se encontraba el antropólogo Warner, quien se trasladó desde la Universidad de Harvard a la de Chicago, extendiendo el análisis de cliques a pequeñas comunidades modernas. El trabajo clásico de Warner en esta línea de investigación lo realizó entre 1930 y 1935, en la pequeña comunidad de Newburyport, a la cual dio el seudónimo de "Yankee City". Según este autor, una comunidad moderna puede ser interpretada como una configuración social, compuesta por numerosos sub-grupos, tales como la familia, la iglesia, las clases sociales y las asociaciones. Así mismo, se encuentra conformada por unidades más pequeñas, los "cliques" (Warner, 1975 y 1976). El concepto de clique remite en Warner a una asociación informal de personas entre las cuales hay un grado de sentimientos de grupo e intimidad y ciertas normas de grupo de comportamiento han sido establecidas (Scott, 1991).

¹³ La "asociación" se refiere a un grupo organizado más o menos formalizado, cuya afiliación es voluntaria. La mayoría de las asociaciones están interconectadas entre ellas, permitiendo que el individuo solo necesite ser miembro de una de las tantas asociaciones para ser llevado más o menos inmediatamente al contacto con miembros de esas otras organizaciones las cuales cruzan la comunidad completa. La asociación así actúa como uno de los primeros mecanismos de integración en la sociedad de Yankee City (Warner, 1975).

¹⁴ La asociación informal o clique no tiene explícitas reglas de entrada y salida o lista de miembros; éstos son informalmente conocidos por cada otro. Ídem. Es un grupo de individuos, usualmente pocos en número, quienes no están formalmente organizados en una asociación, y no tienen propósito específico para existir. Los miembros de un clique a menudo manifiestan mayor solidaridad que la de los miembros de una asociación (Warner, 1976).

hincapié en el vínculo entre sujeto y comunidad.¹⁵ Bott argumentó que las familias no forman parte de grupos organizados, sino que eran parte de redes; ya que si bien se vive en algún tipo de área local, pocas áreas urbanas podían recibir el nombre de comunidad, en el sentido de formar grupos integrados (Bott, 1990).

e) El tipo de recursos que circula en las redes:

Específicamente son dos funciones, que en forma ideal, se espera que cumplan las redes laborales personales. La primera es, dar una alternativa de organización al sindicato, a partir del grupo informal dentro de la empresa. La segunda es, permitir que los trabajadores tengan acceso a *información laboral*.

En esta investigación se entiende, como *información laboral*, a un conjunto de conocimientos y habilidades requeridos por un trabajador para defender sus derechos laborales en su lugar de trabajo. Este tipo de información involucraría: conocimiento sobre lo que dice la legislación laboral, estrategias de cómo ejercer los derechos laborales, transmisión de testimonios sobre experiencias prácticas vivenciadas por otros sobre cómo resolver y negociar conflictos en el espacio laboral.

La metodología que se utilizó, para captar la utilidad de las redes personales para la defensa de los derechos de los trabajadores fue la aplicación de entrevistas semi-estructuradas a una muestra teórica compuesta por 20 casos.

¹⁵ Como señala Molina (2005), los antropólogos urbanos de la Escuela de Manchester estaban interesados en las redes sociales para explicar el comportamiento que no podía ser explicado desde un paradigma teórico estructural-funcionalista.

3. Factores estructurales que han delimitado los espacios y la capacidad de organización sindical de los trabajadores de pequeñas empresas (1960-2000).

En este capítulo se abordan dos de los principales factores estructurales, que se han reconocido como centrales para comprender los espacios de acción y la capacidad de organización sindical, de los trabajadores de pequeñas empresas. Por un lado, que la estructura productiva esté compuesta principalmente de unidades productivas de tamaño reducido, lo que resulta en un sindicalismo atomizado, formado de un gran número de pequeños sindicatos. Por el otro, que la normativa laboral no cuente con los mecanismos adecuados para asegurar el ejercicio de los derechos colectivos, sin importar el tamaño de la empresa en la que se desempeñen los trabajadores.

3.1. Principales características de la estructura productiva en Chile:

Angell (1972), a comienzos del gobierno del presidente Salvador Allende, señalaba a estructura económica atomizada como una de las causas de la estructura sindical fragmentaria. Esto es, el gran número de sindicatos pequeños, refleja el gran número de empresas demasiado pequeñas para formar sindicatos legales o efectivos. En 1960, de las 6100 empresas que correspondían al sector de manufacturero, sólo 190 empleaban a 200 obreros o más. En cambio, había 70000 empresas que empleaban a 5 obreros o menos y abarcaban, aproximadamente, a la mitad de la fuerza de trabajo ocupada en la industria (Secretaría del Trabajo de Estados Unidos, citado en Angel, 1972: 79).

Esta situación se ha mantenido a lo largo del tiempo. En 1979, el porcentaje de empresas que empleaban entre 5 y 9 trabajadores era de 41.6%, las empresas de 10 y 49 trabajadores eran el 45,4% y el porcentaje restante era de empresas de 50 y más trabajadores (Censo nacional de Manufacturas de 1979). En 1990, las empresas de 10 a 49 trabajadores representaban el 64% del total de unidades productivas (ENIA, 1990).

3.2. Restricciones normativas al ejercicio de derechos colectivos en pequeñas empresas.

A continuación, se compara la normativa laboral en tres periodos de la historia de Chile. Primero, el que comprende entre la década del 30 hasta el golpe militar de 1973, cuando estuvo vigente, en lo esencial el código laboral de 1931.¹⁶ Segundo, el comprendido entre 1973 y 1988, periodo en el que se creó una nueva normativa laboral. Finalmente, el periodo que comienza en 1989 con la vuelta a la democracia, en el que los gobiernos de la Concertación han incluido algunas reformas a la normativa laboral heredada de la dictadura.

La principal característica que se presenta en esta comparación es que, tanto la legislación laboral anterior a las reformas neoliberales, como aquella que surgió inspirada en el concepto de flexibilidad, contienen restricciones para el ejercicio de los derechos colectivos en pequeñas empresas.

El código del trabajo 1931 establecía que, en las fábricas que empleaban a 10 trabajadores o menos no se podía formar sindicatos, y en las de 10 y 24 trabajadores sólo se podía crear “comités” sindicales, a los que se les permitía cumplir unas cuantas funciones (Angell, 1974). En 1960, sólo un poco más de la mitad de la fuerza de trabajo, 53.7%, se empleaba en los establecimientos industriales, de 5 trabajadores o más, el resto se empleaba en los establecimientos artesanales, de 4 trabajadores o menos trabajadores (Angel, 1972, sobre la base de Lagos, 1966).

Este cuerpo legal comprendía dos tipos básicos de sindicato: el industrial y el profesional.¹⁷ En los sindicatos industriales la afiliación era obligatoria, siempre que en cualquier establecimiento, con un mínimo de 25 obreros, hubiese un voto de cuanto menos el 55% de ellos a favor de organizar un sindicato. Estos sindicatos podían formar federaciones con otros sindicatos industriales, pero no para fines de negociación colectiva (Angell, 1974).

¹⁶ Excepto por las modificaciones sobre el sector rural y un estatuto especial sobre el trabajo en las minas de cobre (Angell, 1974: 67).

¹⁷ Sin tomar en cuenta al sector rural, en donde existían desde 1967 un sistema diferente (Angell, 1974).

Los sindicatos profesionales o artesanales se destinan a los obreros especializados y a los empleados de oficina, y no estaban limitados a un sólo establecimiento. La membresía no era obligatoria. Sus actividades de contratación colectiva eran, en gran medida, extralegales, ya que se suponía que no podían declarar huelgas (Angell, 1974).

A sus federaciones se les permitían establecer negociaciones colectivas. Sin embargo, estas instancias superiores estaban muy limitadas por los reglamentos legales, lo que en la práctica, debilitaba la posibilidad de ser un agente poderoso en la contratación colectiva, a nivel nacional (Angell, 1974).

Los sindicatos profesionales llegaron a ser numerosos, pero eran en general más pequeños que los industriales, débiles y de menor importancia. Sin embargo, también habían excepciones, como el caso del "*Sindicato Profesional de Obreros y Empleados Textiles*", ubicado en la provincia de Santiago, que representaba a los trabajadores de un gran número de pequeñas fábricas de hilados y tejidos, con casi 2000 miembros, lo que equivalía a casi la mitad de los sindicalizados que correspondían a esa clasificación (Angell, 1974).

La mayoría de los sindicatos industriales presentaban pliegos y sólo un número reducido de sindicatos profesiones lo hacía. Con frecuencia, las grandes empresas tenían sindicatos fuertes que no desarrollaban ninguna relación con los pequeños, y esto dificultaba el proceso de formación de federaciones, independientemente de los obstáculos legales (Angell, 1974).

La CUT estaba consiente de estas importantes limitaciones. En diciembre de 1970, pocos días después de que tomara el mando el Presidente Allende, firmó un Convenio con el gobierno, en el que este último se comprometía a emprender la reforma de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva y derecho a huelga, contenidas en los Libros III y IV del Código del Trabajo (Zapata, 1976: 48).

Estas reformas no se llevaron a efecto, pero se logró consagrar un mecanismo de extensión de convenios colectivos a sectores en los que no era posible negociar colectivamente, y también se crearon mecanismos de negociación en el área de actividad a través de Comisiones Tripartitas,

compuestas por gobierno, empresarios y trabajadores (Coloma y Rojas, 2000: 499).

Por Decreto N° 462, de 4 de Abril de 1972 se creó la Comisión Tripartita para la actividad textil, la que fijó remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas para los trabajadores de esta rama de actividad.¹⁸ Estas comisiones constituyeron verdaderos convenios colectivos, obligatorios para determinados sectores laborales y para los trabajadores de empresa pequeñas, que no podían constituir sindicatos industriales (Montero, 1972).

Las comisiones Tripartitas funcionaban básicamente de la siguiente manera: Los representantes de los trabajadores y de los empleadores eran designados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a propuesta de la confederación, federación o sindicato más representativo (mayor número de afiliados) de trabajadores y de las organizaciones de empleadores. Estos miembros duraban dos años en sus funciones, contados desde su designación y podían ser reelegidos o removidos por quienes los propusieron. Las Comisiones debían ser presididas por el representante del Gobierno, que se designara en el decreto respectivo (Montero, 1972).

Tras el golpe militar de 1973 se derogaron los decretos que permitían la formación de las comisiones tripartitas y en 1987 se conformó un nuevo Código del Trabajo.

En lo esencial, las reformas modificaron el rol tutelar que tenía el Código del trabajo de 1931 y se flexibilizó el mercado de trabajo.¹⁹ Escapa de los objetivos de este estudio abordar en profundidad el contenido de estas reformas laborales, sólo se señalarán aquellas que conciernen al ejercicio de los derechos sindicales, según el tamaño de la empresa.

¹⁸ Las Comisiones Tripartitas estaban compuestas por: tres representantes titulares y tres representantes suplentes de los trabajadores; tres representantes titulares y tres representantes suplentes de los empleadores y tres representantes titulares y tres representantes suplentes del Gobierno. Las comisiones tripartitas tenían su origen en el artículo 7° de la ley N° 17.074 (publicada en el Diario Oficial de 31-12-68) y el reglamento que regía la creación y funcionamiento de las comisiones tripartitas estaba consignado en el Decreto N° 825 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de 29-12-70) (Montero, 1972).

¹⁹ Como señala Lagos (1994), la conceptualización de la flexibilidad del mercado de trabajo asume diversas formas, según los aspectos particulares en que se haga hincapié como medio de lograr mayores grados de flexibilidad. Este autor propone tres tipos diferentes de flexibilidad: flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional.

La nueva legislación creó cuatro tipos básicos de sindicatos: el sindicato de empresa, que agrupa a trabajadores de una misma empresa. El sindicato interempresa, que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos, el sindicato de trabajadores independientes, que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno. Finalmente, el sindicato de trabajadores eventuales, para trabajadores que realizan labores bajo dependencia en periodos cíclicos o intermitentes (Mejía y Lizama, 2001).

Las reformas rebajaron el quórum necesario para la constitución de las organizaciones sindicales. Para formar un sindicato de empresa con 50 o menos trabajadores se estipuló que se requería de 8 de ellos siempre que representaran más del 50% del total de sus trabajadores.²⁰ En empresas con más de 50 trabajadores, se requirió un mínimo de 25 de ellos, que representara a lo menos el 10% del total de los que prestaran servicios (Mejía y Lizama, 2001).

Las reglas para formar sindicatos interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, o de trabajadores independientes establecieron que se requería un mínimo de 25 trabajadores (Mejía y Lizama, 2001).

La nueva norma centró la negociación colectiva en el piso de la empresa. Tanto los sindicatos de empresa, como los interempresa pueden realizar negociaciones colectivas, sin embargo, en este último caso no es de carácter obligatorio. Por otra parte, todos los tipos de sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, pero a estas organizaciones superiores no se les atribuyeron derechos para negociar colectivamente (Mejía y Lizama, 2001).

La evolución de los principales indicadores de sindicalización refleja su debilitamiento entre 1972 y 2000. Como se observa en el cuadro N° 2, el mayor descenso del número de trabajadores sindicalizados y del número de sindicatos fue en 1982 y 1987. Mientras que los mayores incrementos en estos dos indicadores se presentaron a partir del retorno a la democracia, tendencia que duró sólo cuatro años. El tamaño promedio de los sindicatos ha ido disminuyendo

²⁰ La Ley N° 19.759 del año 2001, dispuso que en las empresas con 50 trabajadores o menos, se pueden constituir sindicato con 8 de ellos, eliminándose el límite de representación que disponía la ley anterior.

progresivamente, en 1981 era de 99.6 trabajadores y en 2002 disminuyó a 37.9 trabajadores.

Otro indicador es la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo asalariada. Como se observa en el cuadro N° 2, no se ha logrado alcanzar nuevamente la cifra que se tenía en 1972, que era del orden del 40.8%. A comienzos de los 90, tuvo un repunte, en comparación con los años anteriores, llegando a 22%, pero volvió a caer a partir de 1993 y es una tendencia que se ha mantenido en el tiempo.

Cuadro N° 2: Indicadores de la evolución del sindicalismo en Chile. Años: 1972- 2000.

Años	Trabajadores sindicalizados		Tasa de Sindicalización (Pob./F.T.Asal.)		N° sindicatos		Tamaño promedio de los sindicatos	
	N°	Dif. % año anterior	%	Dif. año anterior	N°	Dif. % año anterior	N°	Dif. % año anterior
1972	855.404		40.8				183	
1981	395951				3977		99.6	
1982	347470	-12.2			4048	1.8	85.8	-13.8
1983	320903	-7.6			4401	8.7	72.9	-15.1
1984	343329	7.0			4714	7.1	72.8	-0.1
1985	360963	5.1			4994	5.9	72.3	-0.8
1986	386987	7.2	14.2		5391	7.9	71.8	-0.7
1987	422302	9.1	15.1	0.9	5883	9.1	71.8	0.0
1988	446194	5.7	15.2	0.1	6446	9.6	69.2	-3.6
1989	507616	13.8	16.8	1.6	7118	10.4	71.3	3.0
1990	606812	19.5	19.8	3.0	8861	24.5	68.5	-4.0
1991	701355	15.6	22.4	2.6	9858	11.3	71.1	3.9
1992	724065	3.2	22.0	-0.4	10756	9.1	67.3	-5.4
1993	684361	-5.5	19.7	-2.3	11389	5.9	60.1	-10.7
1994	661966	-3.3	19.3	-0.4	12109	6.3	54.7	-9.0
1995	637570	-3.7	18.3	-1.0	12715	5.0	50.1	-8.3
1996	655597	2.8	17.7	-0.6	13258	4.3	49.4	-1.4
1997	617761	-5.8	16.3	-1.4	13795	4.1	44.8	-9.4
1998	611535	-1.0	16.3	0	14276	3.5	42.8	-4.3
1999	579996	-5.2	15.3	-1.0	14652	2.6	39.6	-7.6
2000	595495	2.7	15.9	0.6	14724	0.5	40.4	2.2

Nota: El presente cuadro excluye cifras de Asociaciones de funcionarios del sector público.
 Los datos de población son calculados del total de afiliados de los sindicatos vigentes activos.
 Fuente: Dirección del Trabajo

Los factores estructurales que se han señalado en este capítulo, son el punto de partida para abordar el siguiente objetivo, que consiste en caracterizar la evolución de las relaciones laborales en las pequeñas empresas textiles de la ciudad de La Ligua. ¿De qué manera influyen estos factores en la historia local?, ¿qué elementos del contexto particular de esta ciudad se combinan con ellos?. Estas son algunas de las preguntas a las que se intentará dar respuesta en el capítulo siguiente.

4. Continuidades y cambios en la organización de los trabajadores de pequeñas empresas de la comuna de La Ligua (1960 – 2000)

En este capítulo se aborda la forma particular en la que se forjaron las relaciones laborales en La Ligua, dentro del periodo comprendido entre 1960 y 2000.

Primero se especifican las fuentes que se utilizaron para esta reconstrucción histórica. Posteriormente se caracteriza la evolución de la actividad textil en esta ciudad y la manera en que se fueron estableciendo las relaciones laborales, poniendo énfasis en la organización sindical de los trabajadores.

4.1 Metodología

Debido a que no existen fuentes secundarias que permitan conocer la evolución histórica de las relaciones laborales en la ciudad, las fuentes primarias cobraron gran importancia. Por medio de entrevistas, se recogieron testimonios de habitantes de la ciudad con el fin de acceder a la historia oral, la que fue complementada con la revisión de prensa local entre 1960 y 2002, específicamente el periódico local *La Razón*.

En total, se realizaron alrededor de 30 entrevistas a dirigentes y ex dirigentes sindicales, a trabajadores, a autoridades de la Inspección del Trabajo en la ciudad, a dirigentes gremiales y empresarios.

La revisión de prensa contempló aproximadamente un total de 3,200 ejemplares del periódico *La Razón*. Se seleccionó esta publicación por los siguientes motivos: Se trata de un periódico editado en la misma ciudad, lo que aseguraba que el foco principal de atención estaría más bien en los problemas que surgían en la Ligua y sus alrededores, por sobre las problemáticas nacionales.

El periódico tenía una larga trayectoria, editándose desde 1936 hasta la fecha. *La Razón* jugó un rol importante durante varias décadas, como medio de difusión en la Provincia de Petorca. Finalmente, existía facilidad de acceso a dicha fuente, ya que en la Biblioteca Nacional de Chile se encuentran la mayoría de los ejemplares editados entre 1960 y 2001.

4.2. Desarrollo de la industria textil en La Ligua (1960-2000).

Como antecedente más lejano, se debe señalar que, durante el periodo colonial, La Ligua fue un Asiento de Minas que abasteció a la actividad que surgió a su alrededor. En su jurisdicción, se crearon tres "pueblos de indios": en la hacienda de Valle Hermoso, en el Ingenio y en la hacienda Pullaly. En estos comienzos, la ciudad enfrentó serias dificultades para animar una vida económica autónoma y propiamente urbana, ya que los habitantes estaban muy vinculados a las actividades agrarias, y a la minería, entre los hacendados que habían encontrados yacimientos dentro de los límites de sus territorios (Mellafe. 1988). La tejeduría en este periodo era una actividad asociada a la agricultura, pero poco a poco comenzaron a aparecer los primeros artesanos textiles especializados.

En 1960, la población del Departamento de Petorca, al cual pertenecía La Ligua, ascendía a 38.801 habitantes, el 53.6% era urbana, el 40.9% era rural y un 4.9% era minera. La comuna de La Ligua era la cabecera de ese departamento, y tenía 13.731 habitantes, es decir el 35.4% del total departamental.²¹

Aunque en La Ligua se concentraba la vida urbana de la Provincia, la población estaba aún muy ligada a las actividades agrarias. Según el IV Censo Agropecuario de 1964- 1965, en la comuna de La Ligua el total de explotaciones (con o sin tierras) era de 875 hectáreas, es decir, casi el 12% del total del departamento de Petorca. Estas tierras eran trabajadas por 2.930 personas, correspondientes al 11% de la población departamental ocupada en la actividad agropecuaria.

La principal característica de la producción de tejidos de punto en La Ligua es que se realiza en pequeñas unidades productivas. En las últimas cuatro décadas, en la ciudad sólo se instaló una empresa que escapa a esta regla, la Textil Baltra, que era una industria integrada, administrada por su propio dueño y que alcanzó prestigio internacional.²²

²¹ Censo de Población y Vivienda de 1960. Citado en CORA (1967).

²² El Sr. Zamora, uno de los entrevistados en esta investigación, entró a trabajar en la empresa a los 22 años de edad, cuando aproximadamente habían alrededor de 60 personas, número que luego se elevó a alrededor de 120 trabajadores; sin embargo, a esto hay que agregar el personal externo que trabajaba a domicilio haciendo las terminaciones, que eran unas 40 a 50 personas. Por ende, si se saca un promedio de cuatro personas por familia de cada trabajador, en total habría

La historia de La Ligua se fue construyendo en una lucha constante en contra de las catástrofes naturales, que se presentaban, cada cierto tiempo, en forma de sequías, temporales de lluvias y sismos, afectando su actividad económica.²³

A partir de comienzos de la década de 1960, una parte de sus habitantes, se comenzó a involucrar progresivamente con el tejido, como forma de sobrellevar las consecuencias económicas de una sequía prolongada. Como señalaba una nota en el periódico *La Razón*, la situación era crítica: *“Deben habilitarse con urgencia medios de riego por otros conductos con la intervención directa del Gobierno, antes de que la falta de agua haga perder muchos millones a esta zona de gente que de sol a sol trabajan sin descanso en la Agricultura y arruinándose esta base de riqueza se hunde el comercio y el infortunio llegaría como los “Cuatro Jinetes del Apocalipsis.”*²⁴

La reconversión de la población hacia actividades textiles involucró a un grupo heterogéneo de personas. Entre ellos, estaban los agricultores y comerciantes, que ya estaban cansados de la vulnerabilidad económica de la actividad que realizaban. Estaban los funcionarios públicos, que vieron en el tejido una manera de complementar sus ingresos. Finalmente, estaban los campesinos y población sin ocupación específica, principalmente mujeres, que necesitaban asegurar su subsistencia.

Algunos de estos tipos de personas se convirtieron en pequeños empresarios, mientras que a otros tantos, la *“clase modesta”*, les permitió conseguir un ingreso básico para su hogar, ocupándose en la *“(…) terminación de chalecos, como cardar, planchar, hilvanar, rematar etc. (...)*”²⁵

alrededor de unas 400 a 500 personas que vivían únicamente de esa industria. Entrevista a Osvaldo Zamora (Dirigente textil Baltra). 28 de Septiembre de 2002. “Falleció conocido industrial textil liguano” en *La Razón*, N° 6872, 18-10-1997, p. 20; “Justicia a la Ligua” en *La Razón*, N° 4193, 12-01-1969, p. 1; “Don Alfredo Trehwela Jones (q. e. P. D.)” en *La Razón*, N° 4136, 26-03-1967, p. 3.

²³ Entre los años 1961 y 2000 se manifestaron siete sequías, cuatro temporales de lluvia y tres sismos. Estos desastres naturales fueron en los siguientes años: sequías en los años 1961, 1968, 1969, 1977, 1989, 1991 y 1994; temporales de lluvias en los años 1978, 1986, 1997 y 2000; y sismos en los años 1971 y 1985. Fuente: Revisión de Periódico *La Razón*, entre 1960 a 2000.

²⁴ “Grave situación del comercio Liguano”, Op. Cit., N° 3950, 04-06-1961, p. 2. Ver también: “Dura crisis para el comercio de La Ligua”. Op. Cit., N° 3840, 26-03-1961, p. 1.

²⁵ “Un Modesto Liguano, Muchos liguanos que trabajan” en *La Razón*, N° 4003, 29-03-1964, p. 4.

El sector textil fue para muchas personas una fuente de desarrollo hacia un futuro más próspero. La Ligua, como ciudad industrial sacaría a su población del subdesarrollo en el cual se encontraba hundida: *“Cuando La Ligua no tenía otro porvenir que el continuar viviendo de la soñolienta agricultura, nos lanzamos de lleno a la industria del tejido, salvando en muy buena forma la situación.- Conviene hacer presente que esta industria se basa en la artesanía pero, no nació de grandes capitales ni tuvo el estímulo de los comerciantes que usufructuaron de ella.”*²⁶

El desarrollo que alcanzó el tejido en La Ligua fue producto principalmente del esfuerzo de la misma comunidad, sin que haya existido un plan de desarrollo, de parte de las autoridades. El apoyo del Estado en los años 60 era escaso, y sólo se hace sistemático a partir de los años 70,²⁷ cuando se asignaron recursos para capacitación, vía Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), dependiente de la Corporación Nacional de Fomento (CORFO) y, desde la década de los 80, se sumó a esta tarea el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE).²⁸

Durante el gobierno del presidente Salvador Allende, se destinaron fondos para el fomento de los pequeños productores textiles de la zona. El apoyo estatal se gestó a partir de un hecho puntual, el sismo de Julio de 1971, que produjo daños considerables en las edificaciones de la ciudad.²⁹ Se crearon dos centros artesanales, uno en La Ligua y el otro en Valle Hermoso, ambos eran lugares de ventas de tejidos, y el segundo, también era un centro de capacitación.³⁰ El

²⁶ “SMILES”, “El destino de nuestra industria de Tejidos” en La Razón, N° 4007, 26-04-1964, p. 3.

²⁷ Son muy pocas las referencias que aparecen en este periodo en el periódico La Razón sobre créditos de la Corporación de Fomento destinados a la ciudad en general. “Corfo esta prestando plata” en La Razón, N° 42011, 11-05- 1969, p. 6; “Nueva línea de créditos para proyectos industriales” en La Razón, N° 42074, 21-06-1970, p. 1.

²⁸ Una segunda línea a través de la cual se capacitó a la población fueron los programas sociales de autogeneración de empleo.

²⁹ “Sinopsis de la Actualidad” en La Razón, N° 4378, 01-08-1971, p. 1; Recibieron ayuda solidaria del mundo sindical y empresarial. El Sindicato Industrial de Molinos y Fideos Luchetti y vendedores de la firma dieron ayuda para los damnificados en alimentos; y la firma Lowenstein & Stewart S. A. C, importadora de máquinas textiles, hizo entrega al Gobernador de La Ligua un donativo en dinero. “Ayuda” en La Razón, N° 4378, 01-08-1971, p. 3; “Lowenstein & Stewart S. A. C” en La Razón, N° 4382, 29-08-1971, p. 2.

³⁰ “Parque Artesanal” en La Razón, N° 4447, 03-12-1972, p. 2; “Parque industrial de la Ligua” en La Razón, N° 4485, 26-08-1973, p. 4; “A fines de este mes se inicia la constitución del Centro Artesanal Experimental de Valle Hermoso” en La Razón, La Ligua, N° 4420, 04-06-1972 p. 1; “Será

gobierno de la Unidad Popular otorgó un rol importante a la producción a pequeña escala, en el “Programa de la Unidad Popular”, se señalaba como una de las manifestaciones de la *“crisis profunda”* que vivía el país, las *“crecientes dificultades”* que enfrentaban los *“empresarios pequeños y medianos”*.³¹

En este progreso, la organización de los productores locales jugó un papel fundamental, como bloque de presión hacia las autoridades, para obtener respuesta a las crecientes demandas de educación especializada, facilidades para acceder a financiamiento bancario, entre otras.

En La Ligua se han formado tres organizaciones gremiales, la Seccional La Ligua de la *“Cámara de Comercio de Chile”* (FECODECH), la *“Asociación Gremial de pequeños Industriales y Artesanos de la Provincia de Petorca”* (APIAP)³² y recientemente el *“Centro de Desarrollo Textil”*.³³

Una evidencia que avala el argumento de que el desarrollo textil en esta comunidad fue espontáneo, tiene que ver con las características del empresario y trabajador que se formaron. Principalmente, ellos se hicieron en la práctica, sin una capacitación formal de por medio.³⁴

inaugurado Centro Artesanal en Valle Hermoso el 17 de Febrero” en La Razón, N° 4457, 11-02-1973, p. 1.

³¹ “Programa de la Unidad Popular”, Aprobado por los partidos: comunista, socialista, radical y social-demócrata, el movimiento de acción popular unificado (MAPU), y la acción popular independiente (API), el 17 de diciembre de 1969 en Santiago de Chile. www.abacq.net/imaginaria/frame5.htm.

³² “AMPICH” en La Razón, 26-09-1971, p. 1. ““Apiacon se remozza” en La Razón, N° 6242, 26-07-1980, p. 2.

³³ Decidieron crear una nueva organización gremial porque, no compartían la manera de trabajar de la APIAP. El Centro trabaja en estrecha colaboración con la Agencia de Desarrollo Económico (ADES), instancia que también surgió en 2001, dependiente de la Municipalidad de La Ligua. Entrevista a Leonardo Bórquez, presidente del Centro de Desarrollo Textil y Mónica Rodríguez, encargada del área textil del ADES. Enero, 2001

³⁴ A finales de la década del 60’, en la comuna de La Ligua había catorce escuelas primarias fiscales, que en su mayoría sus edificios estaban en mal estado; dos escuelas primarias particulares; finalmente, el Liceo Mixto de La Ligua, tres Escuelas Nocturnas de Adultos, que funcionaban en los locales de determinadas Escuelas, y el Instituto de Educación Rural en Longotoma (CORA, 1967). La capacitación en el área textil comenzó de manera informal. en 1960 y 1961, la firma Piazza y cia. Ltda. de Valparaíso, importadora de máquinas textiles, designó a su Técnico para que realizara ciclos de clases en máquinas manuales y eléctricas, las que se efectuaron en la Escuela Superior de Niñas N° 2 de La Ligua. “Curso de Tejido gratuito” en La Razón, N° 3812, 25-09-1960, p. 3, “Curso de tejidos a máquinas” en La Razón, N° 3844, 23-04-1961, p. 4. “Se inicia el curso de Tejidos en la Escuela Superior de Niñas de La Ligua”, “La Razón hace una sugerencia” en La Razón, N° 3813, 02-10-1960, p. 1-2; “Al público” en La Razón, N° 3812, 25-09-1960, p. 3. “Continúan las clases de Tejido en la Escuela de Niñas de La Ligua” en La

Para mediados de la década del 60, en La Ligua y la vecina comunidad de Valle Hermoso, había más de trescientos tejedores, que trabajan en sus casas o en pequeños talleres.³⁵ Con respecto a las características de la actividad textil en esta época, tanto la revisión de prensa del periódico local *La Razón*, como los testimonios de trabajadores y empresarios entrevistados coinciden en muchos aspectos con un estudio realizado por la CEPAL (1962) sobre la industria de tejidos de punto en Chile: Se trataba de establecimientos con baja concentración de trabajadores, con un nivel tecnológico más artesanal que industrial.

Un visitante en la ciudad, en 1961, captó la siguiente descripción de las industrias textiles “caseras”: *“Podríamos decir que cada puerta de las casas que visitamos era una industria o una pequeña tienda. En el interior están los operarios u operarias con pequeños telares, donde se hacen los mantos, chalines, jersey y otras novedades en base a lana de oveja, alpaca o vicuña. (...) En muchos hogares, muy modestos, encontramos señoras de edad hilando la lana del huso (...).”*³⁶

El mayor esplendor de la industria textil de La Liguas comenzó a mediados de la década de los 80. Se registraron alrededor de ochocientas patentes textiles y el parque de máquinas de tejer ascendió a dos mil unidades, sin embargo, el universo era aún mayor, ya que estas cifras no estimaban el número de talleres informales.³⁷

Son importantes de mencionar dos elementos del contexto nacional que permiten comprender mejor el auge de los tejidos en La Ligua. El primero tiene que ver con hebreo de que para esas fechas, las autoridades militares en el gobierno, habían aplicado un giro hacia una mayor protección arancelaria,

Razón, N° 3814, 09-10-1960, p. 1; “Continúan las clases de tejidos. Auspiciadas por la firma Piazza y cia . Ltda de Valparaíso” en La Razón, N° 3816, 23-10- 1960, p. 1.

³⁵ “Una Cooperativa para tejedores de La Ligua” en La Razón, N° 4104, 28-11-1965, p. 3.

³⁶ Visita del Intendente de Punta Arenas a La Ligua, con el objetivo de proponer la iniciativa de estimular este tipo de producción a pequeña escala en su región. “La Ligua, en la Provincia de Aconcagua es un ejemplo para Chile de Industrias Caseras”(Entrevista a Nicolas Simunovic) en La Razón, N° 3905, 17-06- 1962, p. p. 1 y 2.

³⁷ “Aquí opina un industrial del tejido” en La Razón, N° 6572, 29-09-1987, p. 3; “La noticia de la instalación de un instituto politécnico ha impactado en la zona” en La Razón, N° 6634, 16-02-1989, p. 12.

alejándose de la política neoliberal ortodoxa, al dimensionar la crisis económica que se estaba desatando en el país.

El segundo elemento, tiene que ver con la flexibilización de la legislación laboral, tema abordado anteriormente, que facilitó la discrecionalidad patronal para contratar y despedir personal y que debilitó el poder de los sindicatos.

Coincidiendo con el retorno a la democracia, el año 1989 puede señalarse como el punto de mayor desarrollo de la industria textil en La Ligua.³⁸ El sector textil parecía una fuente infinita de generación de empleo, incluso los liguanos solían decir *“Aquí el que no trabaja es porque es, flojo no más. (...)“Hay pega para todas las edades, desde la pequeñita que transporta las chalecas hasta la abuelita remalladora. Lo notable es que esta verdadera colmena humana está sustentada por innumerables microempresas (Todas Chilenas). Muchas de ellas funcionan en el mismo hogar y son independientes entre sí aunque estrechamente relacionadas”*.³⁹

En 1992, según un estudio del Servicio de Cooperación Técnica, la producción de la ciudad había llegado a alcanzar mensualmente, alrededor de tres mil prendas, que representaba el 11% del mercado nacional en chalecos y prendas similares.⁴⁰ Aproximadamente, a mil ascendían los productores, mayoritariamente pequeños y medianos fabricantes, de los cuales no más de quinientos poseían locales de venta al público. No obstante, la demanda seguía principalmente conformada por comerciantes revendedores, turistas y comerciantes establecidos, que distribuían los productos liguanos a todo el país.⁴¹

El periodo de esplendor de la actividad textil duro muy poco, ya que a comienzos de los 90 entró en crisis. Los principales problemas que enfrenta esta industria local son los siguientes: falencias en los recursos humanos, baja calidad de los productos, debido a las materias primas utilizadas, retraso tecnológico,

³⁸ Del Diario “El Observador” de Quillota”. Citado en: Arturo Quezada (Dir. Museo de La Ligua), “Crónicas liguanas. Sobre el boom de La Ligua (1° parte), en La Razón N° 6647, 26-06-1989, p. 3.

³⁹ Arturo Quezada (Dir. Museo de La Ligua), Crónicas liguanas. Sobre el boom de La Ligua (1° parte), en La Razón N° 6647, 26-06-1989, p. 3.

⁴⁰ “Industria textil local produce 3 millones de dólares al mes” en La Razón, N° 6742, 01-09-1992, p. 3; “Radiografiaron la realidad local en fabricación de tejidos” en La Razón, N° 6742, 01-09-1992, p. 18.

⁴¹ “Industria textil local produce 3 millones de dólares al mes” en La Razón, p. 3; Radiografiaron la realidad local en fabricación de tejidos en La Razón, N° 6742, 01-09-1992, p.18

problemas de diseño y falta de una buena imagen de calidad, alta competencia formal e informal en el mercado local, entre otros (CORFO, 1998). Estos problemas, que no fueron un impedimento para su gestación y despegue, se convirtieron en piedra de tope para una futura consolidación, en un contexto de mayor competencia.

4.3. Conformación de las actuales relaciones laborales en La Ligua entre 1960 y 2000.

Entre los años 1960 y 2000 se distinguieron cuatro etapas, definidas a partir de los cambios en la fortaleza y debilidad de la organización sindical. La primera, entre 1960 y 1972, cuando no existía presencia sindical. La segunda, entre 1972 y 1973, cuando se constituyó un sindicato de tipo Profesional y se aplicó un tarifado nacional para la actividad textil en el país. La tercera, entre 1973 y 1989, cuando se desarticuló la incipiente presencia sindical en la dictadura militar. Finalmente, la cuarta, entre 1990 y 2002, se formó un sindicato Interempresa que representa débilmente los intereses de los trabajadores. A continuación se aborda cada una de estas etapas.

Periodo de 1960 a 1972:

En la década del 60, como ya se señaló, existían numerosas unidades productivas en La Ligua, muchas de las cuales eran talleres familiares. Los trabajadores que se fueron forjando en esos espacios compartían muy poco de la mentalidad de los obreros textiles de las grandes ciudades. Para muchos de ellos, su experiencia previa de trabajo había sido en la agricultura y si tenían conocimientos sobre el tejido, habían sido adquiridos a través de sus abuelos y padres, que usaban husos y telares manuales, como una tarea más que se realizaba en torno a la agricultura y la ganadería.

Las asociaciones de ayuda mutua fueron las primeras organizaciones en las que participaron esos trabajadores. Algunas de ellas no hacía distinción entre

empleados e industriales, como fue el caso de la “Sociedad de Obreros San José” y la Sociedad “El Progreso de La Ligua”.⁴²

A diferencia de estos trabajadores, aquellos que se ocupaban en la actividad minera del Departamento de Petorca, estaban mucho más organizados. La minería se concentraba en tres minas: Patagua, Cerro Negro y Los Maquis. La población total que albergaban estos centros mineros era de 1.785 personas.⁴³ El sindicalismo minero era cercano a los partidos de izquierda y jugó un rol protagónico en la escena local durante el gobierno de Salvador Allende.⁴⁴

Incluso en el agro, la sindicalización avanzó más rápido que entre los trabajadores textiles. Esto se explica por la política activa de organización y reforma agraria que se llevó cabo durante el gobierno del presidente Eduardo Frei.⁴⁵

Fue recién en 1968, cuando se fundó el primer sindicato textil, de tipo industrial, en la empresa Textil Baltra, el que se denominó “Sindicato de trabajadores de la empresa textil Aníbal Baltra y cia. N°1”, comenzando sus actividades con cuarenta y cuatro afiliados. Este sindicato tuvo que enfrentar muchos obstáculos para poder consolidarse. Por un lado, el empleador se resistió por mucho tiempo a su presencia. Por otro lado, sus dirigentes y afiliados no tenía ninguna experiencia sindical previa.

Este sindicato, no se convirtió en un polo de difusión del sindicalismo hacia el resto de las empresas textiles de la ciudad. Desde un comienzo, se planteó como “apolítico”, sus dirigentes no se identificaban con alguna corriente ideológica en especial. Ellos movilizaban a sus representados, cuando se trataba de metas

⁴² “El domingo 19 del presente mes se efectuó en la Sede Social de la “Sociedad Obreros de San José” en *La Razón*, N° 42038, 26-10-1969, p. 1; “Sociedad de Socorros Mutuos “el Progreso” en *La Razón*, 21-01-1962, p. 3; “Sociedad de Socorros Mutuos “El progreso de La Ligua” en *La Razón* N° 4073, 16-05-1965, p. 4; “Sociedad de Obreros, Empleados e Industriales y Socorros Mutuos “El Progreso de La Ligua” en *La Razón*, N° 4094, 19-09-1965, p. 1; “Entidad mutualista en actividad” en *La Razón*, N° 6292, 15-09-1981, p. 4; “Nuevo Directorio en la Sociedad de Socorros Mutuos el Progreso de La Ligua” en *La Razón*, N° 6916, 23-06-1999, p. 23.

⁴³ Datos Censo Nacional de Población y Vivienda de 1960 citado en CORA (1967).

⁴⁴ Marcial Tapia, ex-dirigente sindical de la mina intervenida La Patagua (mina Torres), llegó a trabajar a este recinto enviado por el Partido Comunista para ocupar el cargo de jefe de minas, pero su objetivo era “engrandecer al partido”, como no estaba capacitado para desempeñarlo lo trasladaron a otro puesto para que no abandonara el lugar. Entrevista Marcial Artemio Tapia Díaz (Dirigente Minera Patagua), 24-11-2002.

⁴⁵ CORA (1967) e Información con base a entrevistas realizadas.

concretas, que implicaran alcanzar un beneficio inmediato. Su población objetivo eran, exclusivamente, los trabajadores de planta de la industria, excluyendo también a los numerosos operarios contratados regularmente por la empresa, principalmente mujeres, que trabajaban a domicilio.⁴⁶

El escaso protagonismo de los trabajadores textiles en la escena local se puede ver reflejado en los discursos de la Central Unitaria de Trabajadores de la Provincia de Petorca (CUT –P), organización que no los consideraba como un actor colectivo, a diferencia de los mineros y campesinos. Un ejemplo de esto, se encuentra en la convocatoria que la CUT –P publicó en 1969 en el periódico La Razón, con motivo de la conmemoración del 1º de Mayo, en la cual “(...) *invita, a los campesinos, a los mineros, a los pobladores, a los empleados públicos y particulares a los comerciantes minoristas a los obreros en general (...)*” a una concentración en la Plaza Pública de La Ligua.⁴⁷

Los trabajadores textiles si bien aún no se unían para fines reivindicativos, sí lo hacían para desarrollar actividades sociales en torno al deporte, principalmente se trataba de equipos de fútbol, entre los que se organizaban torneos permanentemente.⁴⁸

Periodo de 1971 a 1975:

Si se pudiera señalar la época de oro de la actividad sindical de los trabajadores del tejido en La Ligua, se debería decir que, esta no coincidió con la de mayor esplendor en el desarrollo de los industriales textiles. Mientras que para estos últimos fue a comienzos de la década de los 80, para los primeros, se produjo en la década de los 70, más específicamente durante el gobierno del presidente Salvador Allende.

Durante este periodo, el sindicalismo minero jugó un papel importante estimulando a los trabajadores textiles para que se organizaran. Este trabajo dio

⁴⁶ Esto no significa que los dirigentes del sindicato no se involucraran en actividades relacionadas con la comunidad. El ex dirigente sindical Osvaldo Zamora, además de sindicalista había sido un activo dirigente vecinal, pero para él, si bien ambas actividades compartían un principio similar, ayudar a la gente, eran áreas que tenían radios de acción diferentes.

⁴⁷ “CUT llama a celebrar día del trabajo” en La Razón, N° 4209, 01-05-1964, p. 4

⁴⁸ La Razón, N° 4445, 25-11-1972, p. 2.

sus frutos, ya que en 1971 se constituyó el “*Sindicato Profesional de Tejedores y Ramos Similares del Departamento de Petorca*”.⁴⁹

Las características del tipo de sindicato profesional o artesanal, eran adecuadas para el contexto local, en el que los trabajadores estaban dispersos en pequeñas empresas, en un mismo lugar geográfico, de dimensiones reducidas. Este sindicato, logró que se hicieran efectivas en La Ligua las resoluciones de la Comisión Tripartita Textil.⁵⁰

A pesar de que, el nuevo sindicato y el de la empresa Baltra, participaban en actividades organizadas por instancias sindicales superiores, nunca llegaron a constituir un bloque de acción conjunta.

Las estrategias disímiles que los caracterizaban, no facilitaron el acercamiento entre ambos. El primero, simpatizante de las corrientes de izquierda y abiertamente partidario de la Unidad Popular; mientras que el segundo, despolitizado y concentrado principalmente en el beneficio de sus asociados.

A estas diferencias se sumó un confuso incidente. Cuando en las principales ciudades del país, se encrudeció el proceso de traspaso de empresas privadas al área de Propiedad social, en La Ligua, comenzó a correr el rumor de que el sindicalismo cercano al gobierno pretendía expropiar a Baltra de su industria⁵¹. Este incidente nunca se aclaró, no obstante, dio pié a que incrementara la desconfianza mutua, entre los actores sindicales.⁵²

⁴⁹ Según Víctor Alfaro, actual dirigente textil, señaló que surgió la idea de formar un sindicato de este tipo para dar apoyo a los trabajadores de La Ligua. Él era hijo de un de los sindicalistas renombrados de la minería, se formó como líder sindical, y hoy es como lo fue su padre, uno de los dirigentes más importantes en la Provincia de Petorca. Entrevista al Dirigente Víctor Alfaro.

⁵⁰ El dirigente sindical Víctor Alfaro señaló que incluso obtuvieron el derecho a colación, a pesar de que en el contexto local este beneficio no era una demanda trascendental ya que existía la costumbre (que se conserva en muchas empresas actualmente) de que los trabajadores fueran a su casa a comer, ya que las distancias son muy cortas en la ciudad.

⁵¹ Los sindicatos textiles jugaron un rol importante en este proceso, en un primer momento con sucesivas huelgas y tomas de industrias para acelerar el proceso de traspaso, y extensión del número original de empresas pertenecientes al Área de Propiedad Social; posteriormente participaron en la administración y de la producción de estas, a la vez de darle vida a las nuevas instancias de participación que el Gobierno había diseñado (Consejos de Administración, Comités de Coordinación, Comités de Producción y Asambleas de Trabajadores) Patricio Frías (1987. Vol. III).

⁵² El sindicato Baltra y los gremios industriales de la ciudad culpaban al sindicato Profesional a los mineros y al partido comunista de estar detrás de este plan, mientras que estos últimos aseguraban que se trataba de una campaña de desprestigio aplicada en su contra. Entrevista Osvaldo Zamora (Dirigente Textil Baltra). 28 de Septiembre de 2002. Entrevista a Marcial Tapia,

El proceso de movilización sindical en La Ligua, se interrumpió abruptamente, con el golpe militar de septiembre de 1973. Tanto la CUT-P, como el Sindicato Profesional de Tejedores, suspendieron sus funciones y los dirigentes fueron perseguidos.⁵³

Periodo de 1973 a 1989:

Durante este periodo se produjo un fuerte retroceso en el ejercicio de los derechos colectivos. Algunos de los dirigentes del sindicato Profesional de Tejedores se mudaron a otra ciudad, mientras que otros, se quedaron en La Ligua, pero debieron desaparecer de la escena política.⁵⁴

La historia fue distinta para el Sindicato Industrial de la empresa Baltra, que pudo mantenerse vigente. Como se señaló, sus dirigentes se habían mantenido bastante cautos durante el gobierno de Salvador Allende, en comparación con los del sindicato de Tejedores.

Los trabajadores de la Textil Baltra, habían estado dispuestos a oponerse abiertamente a la posibilidad de que alguien se tomara la fábrica, lo cual les permitió tener un trato deferente hacia ellos por parte de las autoridades militares. El Sr. Zamorano, ex dirigente del sindicato, señaló que a ellos, les dieron una identificación especial, que les dijeron que tenían que llevar a cualquier lugar donde fueran, para que no les hicieran daño. Además, Aníbal Baltra, dueño de la empresa, era simpatizante del régimen militar.⁵⁵

ex-dirigente de la minera La Patagua, 24-11-2002. "A la opinión pública. Frente a las intenciones de elementos adeptos al Gobierno de tomarse las Pequeñas y Medianas Industrias Textiles de La Ligua (...)" en La Razón, N° 4480, 22-07-1973, p. 4; "Autodefensa" en La Razón, N° 4480, 22-07-1973, p. 1; "A la opinión pública" en La Razón, N° 4481, 29-07-1973, p. 3;

⁵³ En el marco de esta investigación se tuvo acceso de correspondencia del sindicato remitida a la Inspección del Trabajo y a la organización gremial APIACOM, en la que se les pone en antecedente de una serie de irregularidades a las que estaban siendo sometidos los dirigentes sindicales en sus lugares de trabajo unos meses antes del golpe militar. Una vez que este ocurrió, los hostigamientos se transformaron en persecución.

⁵⁴ Durante este periodo, cambió de nombre, ya que se eliminaron los sindicatos de tipo industrial de la legislación laboral, pasando a ser uno de empresa, "Sindicato de trabajadores de la Industria Textil Aníbal Baltra y Compañía".

⁵⁵ En una ocasión en que Augusto Pinochet había asistido junto con su esposa a la inauguración de un complemento habitacional en La Ligua, había pasado a visitar las instalaciones de la textil Baltra.

Periodo de 1990 a 2002:

En 1989, cuando se pone fin al régimen autoritario, una de las medidas llevadas a efecto, fue el asegurar ciertos márgenes mínimos, en los cuales se pudiera desarrollar el sindicalismo chileno.

El sindicalismo rearticulado, ya no contaba con la fuerza que tenía antes de la dictadura militar. Había sufrido duros golpes represivos y pérdida de relevancia en la escena nacional, como consecuencia de la reestructuración del aparato productivo, ya que algunos sectores que habían sido centrales, dejaron de serlo, como le sucedió a la industria textil.

En La Ligua, con el retorno a la democracia, los trabajadores textiles volvieron a organizarse. En 1990, se formó el *“Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Industria Textil y Ramos Similares de la Provincia de Petorca”*.⁵⁶

En este proceso, de volver a organizar a los trabajadores, algunos de los dirigentes del extinto sindicato de tejedores jugaron un papel protagónico. Estos dirigentes estuvieron presentes también en la reactivación de la CUT-P. Actualmente, ambos ocupan cargos en las dos instancias sindicales, debido a la falta de interés entre los trabajadores de ser dirigente sindical y no por exceso de protagonismo.

Cuando se fundó el sindicato, los trabajadores estaban expectantes de que con el retorno a la democracia se presentaran cambios positivos en el mundo laboral. Así lo expresó Luis Ramírez, Vicepresidente de la *“Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de trabajadores textiles de la confección, vestuario, pieles y ramos similares y/o actividades conexas de Chile”* (CONTEXTIL), en la ceremonia de creación del Sindicato Interempresa: *“Los trabajadores (...) estamos muy esperanzados en que se puedan recuperar algunas de las cosas que tuvimos anteriormente, que se perdieron con el Gobierno Militar, producto de una legislación laboral hecha para beneficio de los*

⁵⁶ “Sindicato interempresa de trabajadores de la industria textil y ramos similares” en *La Razón*, N° 6674, 12-04-1990, p. 1.

empresarios y, es así, como los textiles perdieron su Tarifado Nacional y la Comisión Tripartita.”⁵⁷

La fundación del Sindicato Interempresa, coincidió con el periodo de mayor esplendor de la actividad textil en La Ligua. Se trataba de una época en la que había mucha demanda de trabajo y la organización sindical llegó a tener aproximadamente 200 socios.

Este sindicato nunca ha firmado un contrato de trabajo o un convenio colectivo. El principal problema, según los dirigentes sindicales, tiene que ver con las restricciones que establece la ley para este tipo de organización, en materia de negociación colectiva, al supeditarla a la previa aprobación de los empleadores. A nivel de empresa, según los trabajadores entrevistados, existe en algunas de ellas convenios firmados con grupos de trabajadores.

Entre ambos actores, el sindical y el patronal, existe desconfianza mutua.⁵⁸ Por un lado, los empresarios desconfían del sindicato, principalmente porque no aprueban su intromisión en temas relacionados con la administración de sus empresas y mucho menos en temas relacionados con la producción. Por su parte, los dirigentes sindicales piensan que la mayoría de los empresarios abusan de sus trabajadores, lo que se habría exacerbado a partir de la crisis económica.

Prácticamente es imposible que los dirigentes estén al tanto de lo que ocurre en cada una de las innumerables pequeñas empresas de la ciudad, muchas de las cuales son clandestinas. Por lo general, toman conocimiento

⁵⁷ “Sindicato interempresa de trabajadores de la industria textil y ramos similares” en La Razón, N° 6674, 12-04-1990, p. 1.

⁵⁸ Salvo situaciones coyunturales, en las cuales los intereses de ambos actores parecieron coincidir, por ejemplo, a mediados de la década de los 90’ que se intentaron acercamientos para enfrentar la crisis del tejido, la constante ha sido la desconfianza entre ellos. En 1994, la APIAP llamaba a la formación de un “Comité de defensa de la industria local”. “La Ligua en crisis” en La Razón, N° 6790, 16-08-1994, p. p. 13-14. En Enero de 1998 se constituye el “Consejo permanente de Foro Productivo para la Provincia de Petorca”, compuesto por el amplio abanico de los actores locales: organizaciones sociales, empresa privada y Gobierno, para tratar de generar un modelo de asociación entre los sectores públicos y privado que permitiera hacer frente a la crisis. “Constituido consejo permanente de foro productivo para la provincia” en La Razón, N° 6879, 31-01-1998, p. 16. En Marzo el Consejo Regional de la V° Región también sesionó en La Ligua., “Foro productivo” en La Razón, N° 6882, 25-05-1998, p. p. 10-11-12-13. En el 2001 se desarrolló el Ampliado de la Micro, Pequeña y Mediana empresa, convocado por la Asociación de Pequeños Industriales y Artesanos, la Cámara de Comercio, la CUT Provincial, el sindicato de Dulceros y otras entidades. “El Diario “el Detallista de la Cámara de Comercio de Chile sobre el ampliado de la Pequeña y Median –empresa informó: “Encuentro gremial en La Ligua”” en La Razón, N° 6966, 07-05-2001, p. 3.

cuando un trabajador les pide información o apoyo frente a irregularidades graves en su trabajo.⁵⁹

El sindicato trabaja con metas limitadas. La principal es dar asesoría a los trabajadores. Un tema pendiente es la productividad. Los dirigentes, están consientes de que es necesario que los empresarios introduzcan nuevas tecnologías y mejoren la productividad, sin embargo, no tienen claro la forma en que ellos, como sindicato, podrían entrar a cumplir un papel dentro de este tema.

Parte de los problemas del sindicato tiene que ver con los escasos recursos económicos con los que cuenta. Las cuotas sindicales son el principal ingreso, y las pagan directamente los afiliados, y más de la mitad de ellos estaban retrasados.

Como señalaron dirigentes y trabajadores, la forma más común de llevar las relaciones laborales en las pequeñas empresas, es con acuerdos uno a uno, cada trabajador vela por sus intereses y trata de conseguir el arreglo más conveniente. Estas prácticas permiten entender la presencia de condiciones de trabajo muy dispares, no sólo entre ocupaciones similares en distintas empresas, sino que también, al interior de una misma empresa, lo que incentiva la desconfianza y rivalidad entre compañeros de trabajo.

Cuando en La Ligua se hizo sentir la crisis de la actividad textil, los trabajadores disminuyeron su interés y participación en el sindicato. De acuerdo a los dirigentes y los trabajadores entrevistados, las principales razones para la baja participación sindical son las siguientes, ordenadas de mayor a menor importancia: Miedo a la discriminación y a las prácticas antisindicales en el trabajo. Percepción de debilidad del sindicato frente a una realidad muy adversa (crisis de la industria local del tejido, costumbres arraigadas de infringir las normas laborales, etc.). Las ocupaciones textiles se vuelven de temporada, perdiendo sentido participar en el sindicato. Falta de tiempo para asistir a las reuniones. Visión asistencialista del sindicato y falta de compromiso de los trabajadores con la organización. Por último, falta de pluralismo político en el sindicato, ya que su

⁵⁹ El que sea en los momentos de conflicto cuando el sindicato se hace presente refuerza la visión negativa de los empresarios hacia la organización, que sólo aparece para perturbar y coartar la toma de decisiones en la empresa.

imagen es fuertemente asociada al partido comunista. Estas evidencias coinciden en gran medida con los resultados de estudios nacionales sobre la dinámica de las relaciones laborales que realiza la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2003).

Hasta este punto de la explosión de los resultados de la investigación, se han entregado elementos macro y micro para comprender los problemas de sindicalización en las industrias textiles de La Ligua. El paso siguiente, consistirá en abordar la manera en que los trabajadores resuelven sus conflictos laborales, sin contar con un actor sindical fuerte que los represente.

5. El papel de las redes sociales personales en la resolución de conflictos de trabajo en la industria textil de La Ligua

En este capítulo se aborda la forma en que los trabajadores involucran a sus redes sociales, para resolver conflictos laborales. La tarea principal fue caracterizar a las redes egocéntricas de los trabajadores a partir de su tamaño, los tipos de contactos que incluyen y los tipos de recursos que circulan en ellas.

Las hipótesis que se exploraron son las siguientes: Primero, como complemento o sustituto de las organizaciones especializadas en temas laborales, los trabajadores recurrirían a otros actores cuando tienen dudas sobre la forma más correcta de resolver problemas en el trabajo. Segundo, como complemento o sustituto de la acción colectiva sindical, los trabajadores se organizarían de manera informal con el fin de enfrentar los conflictos laborales. Tercero, ambos patrones de comportamiento pueden ser captados a partir del estudio de las redes sociales de los trabajadores. Por tanto, se plantea como hipótesis que la circulación de información relevante para la resolución de conflictos laborales y la coordinación informal de la acción reivindicativa, pueden considerarse como dos funciones más de las redes sociales.

Se aplicaron entrevistas a trabajadores y trabajadoras textiles de La Ligua, para captar los medios formales e informales, por los cuales, se proveían de información útil para enfrentar problemas laborales y las formas de acción individual o colectiva que realizaban.

El orden de la exposición de este capítulo será el siguiente: primero se presenta las características de la metodología y el instrumento que se utilizó, posteriormente se abordan las principales características compartidas de las trayectorias laborales de los trabajadores y trabajadoras entrevistadas, finalmente se presentan las principales características de las redes sociales de los trabajadores.

5.1. Metodología:

La metodología consistió en la aplicación de entrevistas semi-estructuradas a trabajadores de La Ligua y a algunos informantes clave, entre ellos, funcionarios de la Inspección del Trabajo, dirigentes sindicales, empresarios y dirigentes empresariales.

Para la formulación del cuestionario de las entrevistas semi-estructuradas se partió de un supuesto, que señala que los trabajadores podían movilizar recursos con distintas orientaciones, asociativas o instrumentales, las que están en oposición y/o se complementan, estableciéndose equilibrios entre ellas (Espinoza, 2001).⁶⁰ También se incluyeron preguntas sobre la sustentabilidad y la dinámica de la red (González, 1999).

Los contactos de las redes sociales personales fueron incluidos en el análisis sólo cuando entre ellos y el entrevistado se presentara: circulación de información útil para enfrentar problemas en el trabajo y/o se efectuaran acciones conjuntas en pro de la defensa de los derechos laborales. La distinción entre la información útil y la información irrelevante no se realizó desde un criterio externo, sino que a partir del juicio del trabajador entrevistado.

En total se entrevistaron a 20 trabajadores.⁶¹ La representatividad de cada uno de ellos tiene relación con el lugar que ocupan dentro de la estructura social, ya que se trata de una muestra teórica,⁶² que se elaboró a partir de las siguientes variables:

⁶⁰ La operacionalización del concepto de capital social de Espinoza (2001) coincide con lo que en la literatura de redes sociales se conoce como las características estructurales o morfológicas de la red social.

⁶¹ Los contactos con los trabajadores se realizaron a partir del sindicato Interempresa. Primero se pudo llegar a trabajadores sindicalizados, los que nos contactaron con parientes, amigos vecinos o ex compañeros de trabajo, a partir de estos se generaron nuevos contactos. Se aplicaron dos entrevistas grupales: TM7 (ocupa el cargo de secretaria del sindicato), TM3 y TM5 (ambas asociadas al sindicato). La segunda entrevista grupal fue con TM1 y TH13, quienes eran compañeros de trabajo y además vecinos. En una oportunidad posterior se volvió a entrevistar en forma individual a TM3, para explorar con mayor profundidad las características que asumen las relaciones laborales en la modalidad de trabajo a domicilio. El resto de las entrevistas fueron individuales.

⁶² El criterio de pertenencia es estructural: un macro-conjunto de relaciones sociales (las de un orden social en el cual se inscribe el colectivo de estudio) se representa en un micro-conjunto de posiciones que den cuenta de la variación del colectivo (Cottet, 1998: 50).

a) Sexo: la actividad textil involucra tanto a hombres como a mujeres, por ende, es importante registrar las experiencias distintas que pueden surgir a partir del género.

b) Edad: tres cortes de edad que permitiera cubrir todo el periodo de 1960 a 2001 con experiencias laborales de trabajadores/as. Jóvenes: 18 a 29 años; Adultos Jóvenes: 30 a 49 años; Adultos: 50 y más años. Esta variable no resultó relevante para explicar las características de las redes de los trabajadores.

c) Experiencia sindical: Se incluyeron trabajadores/as muy vinculados y participativos en las actividades del sindicato Interempresa y aquellos que se mantienen al margen de sus actividades, siendo miembros más bien de carácter nominal. Se incluyó a uno de los dirigentes sindicales, para observar similitudes y diferencias con respecto a los trabajadores comunes. Por último, se incluyó a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Cuadro Nº 3: Participación sindical de los trabajadores entrevistados según sexo

Miembros del Sindicato		No miembros del Sindicato	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
5 casos	7 casos	4 casos	4 casos
Total 12 casos		Total 8 casos	

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas

d) Lugar en donde se trabaja: se entrevistó a trabajadores que eran compañeros de trabajo y a trabajadores que no lo eran. En algunos casos actualmente no se empleaban en la misma empresa, pero habían sido compañeros en el pasado.

e) Lugar de residencia: 19 trabajadores vivían en La Ligua, sólo una trabajadora residía en Santiago y viajaba periódicamente a La Ligua.

En el siguiente cuadro se resumen las características sociodemográficas de los entrevistados que son más importantes

Cuadro Nº 4: Datos sociodemográficos más relevantes de los trabajadores entrevistados

Nº	Edad	Estado Civil	Hijos	Oficio	Ocupación actual
TM1	55	Casada	2	Overlista	Cesante
TM2	54	Separada	5	Remalladota, planchadora, overlista	Trabajadora de casa particular en Santiago
TM3	52	Separada	4	Remalladora	Remalladora a domicilio, trabajadora informal en empresa formal, vendedora de productos AVON y mesera temporal.
TM4	52	Casada	2	Remalladora, hilvanado, ojales	Trabajadora a domicilio de microempresa familiar
TM5	46	Casada	1	Remalladora	Remalladora en una empresa
TM6	41 años	Casada	3	Remalladota, planchadora	Cuidadora de casa en el balneario Zapallar
TM7	38	Casada	3	Remalladora	Remalladora en una empresa
TM8	37	Casada	2	Rematadora, planchadora y dobladora	Cesante
TM9	33	Casada	1	Overlista	Cesante hace 4 meses
TM10	30	Casada		Remalladota	Remalladora
TM11	29	Soltera	2	Acabados de las prendas	Polivalente en empresa
TH12	56	Casado	2	Tejedor	Cesante
TH13	42	Casado	s.d.	Tejedor	Trabajador de la construcción/Tejedor en microempresa
TH14	40	Casado	3	Tejedor	Tejedor
TH15		Casado	2	Tejedor	Tejedor
TH16	38	Casado	3	Tejedor	Cesante
TH17	33	Casado	2	Tejedor	Tejedor
TH18	31	Casado	s.d.	Tejedor	Trabajador de la construcción
TH19	28	(s/d)	(s/d)	Tejedor	Guarida privado
TH20	25	Casado	1	Tejedor	Trabajador microempresa familiar

5.2. Principales puntos de encuentro en las trayectorias laborales de las trabajadoras y los trabajadores

El interés por detectar los puntos de encuentro más importantes de las trayectorias laborales de los trabajadores, radica en su relevancia para la construcción de una identidad compartida, lo que puede convertirse en un potencial recurso a movilizar, con el propósito de defender colectivamente los derechos laborales. No obstante, como se verá más adelante, esto aún no ha sucedido.

El resultado obtenido de las entrevistas, arrojó coincidencias con los hallazgos alcanzados a partir del análisis de prensa, con respecto a la forma en la que se llevó a efecto el enrolamiento de la fuerza de trabajo en el sector textil en La Ligua. El tejido se presentó como la principal alternativa de trabajo, ya que era la que estaba reportando mayor desarrollo y beneficios en la ciudad. Por lo tanto, fue una instancia de ascenso social: *“Es que las mamás te enseñan, es que las mamás a veces se quedan de rematadoras no más, entonces uno tiene que emprenderla más arriba. Por ejemplo, yo remallo, mis hermanas son todas overlistas y los otros son tejedores. Mis padres eran campesinos y salían por ahí no más. Pero todos escalamos más arriba, para mejor de este. Todos mis hermanos se han ganado su casa y se la han ganado tejiendo.”* (Entrevista TM7)

Prácticamente, todos los trabajadores entrevistados debutaron en la industria textil sin haber recibido una capacitación formal. Ellos aprendieron de parientes, amigos, vecinos, o simplemente se capacitaron en la primera empresa en la que entraron a trabajar.

Por otra parte, con la fuerte reducción de la demanda de mano de obra textil en La Ligua, y la consecuente reconversión hacia otros rubros, los trabajadores han tenido que buscar trabajo en ocupaciones que no tienen altas barreras de entrada, esto es, son empleos precarios, temporales y que requieren de baja capacitación. Para los hombres las mejores opciones son el sector de la construcción, vendedor y mesero, mientras que para las mujeres, como asesora del hogar, vendedora, mesera y temporera de la agroindustria.

El problema de investigación de este estudio se centró en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y no así de los derechos individuales.⁶³ Sin embargo, algunos elementos relacionados con este segundo tipo de normas pueden explicar mejor las consecuencias de la debilidad sindical y, también, los motivos que desincentivan la participación sindical.

Las respuestas reportadas por los trabajadores arrojan indicios que permiten pensar que los empleadores cuentan con un amplio margen de libertad para aplicar flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional. Cabe señalar que, estos márgenes de libertad no sólo son los que permite la legislación laboral, que por cierto, ya es bastante flexible en estas materias, si no que también, van mucho más allá de lo admitido por la norma. En suma, se trata de la combinación de una flexibilidad legal y una de hecho.

Los trabajadores estaban consientes de que, paralelamente a la legislación laboral, existe un sistema informal de resolución de conflictos. La evaluación de los trabajadores de ambas formas de llevar una relación laboral resultó no ser excluyente una de la otra. Por un lado, el sistema formal trae beneficios a largo plazo, relacionados con la indemnización por despido injustificado y el ahorro para la jubilación. Por el otro, el sistema de relaciones laborales informal, provee de beneficios a corto plazo, relacionados con mejoras en el monto de los ingresos y además, a las mujeres les permite complementar las tareas productivas con las reproductivas.

Evidentemente, la elección personal que puedan hacer los trabajadores, sobre cuál es la forma más adecuada de llevar las relaciones laborales, está mediada por la decisión de los empleadores sobre esta misma materia.

Los trabajadores entrevistados, estuvieron de acuerdo en que era imposible tener una visión maniqueísta sobre sus empleadores, “*buenos patrones*” o “*malos patrones*”. Ellos valoraban poder trabajar en una empresa pequeña, ya que, a su

⁶³ El tema de las condiciones de trabajo en pequeñas empresas textiles, ha sido abordado por la autora, desde una perspectiva de género, en un estudio anterior (Solano, 1998). Existe una amplia literatura sobre el tema, principalmente se trata de estudios de caso que ponen en evidencia las condiciones laborales en las empresas textiles, las relaciones de género que allí se establecen y las enfermedades laborales. Ver, por ejemplo: CEM/OFASAN (1988), Délano (1990), Gálvez (1988), Henríquez (1991); Latorre y Araya (1995) y Román (1996).

entender, las relaciones eran mucho más estrechas con los empleadores. Estos último, incluso, podían intervenir directamente en alguna de las fases del proceso productivo, sobre todo, cuando había temporada alta y los pedidos se debían despachar a la brevedad. Como señaló una de las trabajadoras entrevistadas:

“A veces, cuando ellos están de cumpleaños nosotros le compramos la torta, o ellos nos compran la torta cuando nosotros estamos de cumpleaños. Pero hacemos una vaca (reunir dinero) entre todos. Ellos son como parte del trabajador.” (Entrevista a TM7)

La presencia de lazos familiares y de amistad entre empresarios y sus trabajadores permite que haya relaciones más cordiales entre ambas partes, pero también, que se puedan transgredir los derechos laborales con mayor facilidad, ya que denunciar estas irregularidades implicaría una traición a los lazos que existen entre ellos.

Uno de los casos estudiados puede servir para ilustrar mejor esta idea: Los trabajadores TH13 y TM1 trabajaban en una micro empresa que llevaba más de diez años en funcionamiento, ambos habían estado empleados ahí prácticamente desde sus inicios. La empresa tenía un local comercial en el centro de La Ligua y producía en pequeñas cantidades, vendiendo directamente al público. En el mejor período de la empresa, llegaron a ser ocho personas, pero ahora, sólo quedaban dos, TH13 que era el tejedor y una mujer planchadora. Por su lado, TM1 había sido despedida por necesidades de la empresa, unos meses atrás. La empleadora era una vecina cercana, y en su casa estaba el taller. La convivencia era muy cordial, ya que eran vecinos, y en el caso de TH13 había una relación de compadrazgo de por medio:

“Además, ahí donde trabajábamos era harto flexible la cosa, porque más que trabajador, éramos como amigos, y también, siempre había ese roce humano, no más allá uno, las vacaciones, y por ahí, cuando es tiempo bueno, por ahí una vez, dos veces nos dieron las utilidades anuales, pero cuando los tiempos eran buenos.”

Finalmente, la mayor proximidad que pueden tener los trabajadores con sus empleadores no ha implicado que los hayan involucrado, de manera activa, en el

proceso de modernización de las empresas, que sucedió a partir de la crisis de comienzos de los 90. Todos los trabajadores, entendía por modernización la renovación de maquinarias, por lo tanto, para muchos se percibía con efectos negativos para ellos, porque implicaba reducir personal. Ninguno de ellos asoció la modernización con cambios organizacionales (tecnologías blandas).

5.3. Características de las redes: recursos, tamaño y tipos de contactos.

La exposición de los resultados obtenidos, de las entrevistas a trabajadoras y trabajadores textiles, se hace a partir de las características de sus redes, en cuanto a los recursos que se intercambian, el tamaño de estas redes y el tipo de contactos que incluyen.

5.3.1. Tipos de recursos que circulan entre los trabajadores y sus contactos:

Como se señaló, dos son los recursos que se esperaba encontrar. La circulación de información relevante, para enfrentar problemas en el trabajo y la coordinación de acciones conjuntas con el propósito de defender de los derechos laborales.

Los resultados de las entrevistas, arrojaron evidencias de la presencia del primer tipo de recursos y no así del segundo. Como ya se señaló, los trabajadores de pequeñas empresas priorizan la resolución individual de conflictos en el trabajo. Esto se explica, en parte, por la competitividad, rivalidad y favoritismo que los empleadores incentivan entre sus trabajadores, para incrementar la productividad individual y, de paso, evitar que los trabajadores realicen acciones conjuntas.

5.3.2. Elementos para comprender el criterio de los trabajadores para discriminar entre información útil e irrelevante.

Se esperaba que la coincidencia de criterios entre los entrevistados, para discernir entre la información relevante de la irrelevante, dependiera de la mayor o menor homogeneidad en el nivel de conocimiento de la legislación laboral que manejaran.

La evaluación de los mismos entrevistados sobre su conocimiento laboral fue muy baja. Las excepciones fueron el dirigente sindical (TH15) y una trabajadora (TM2), la que señaló que tenía un código del trabajo que consultaba.

Cuando se realizaron las entrevistas, recientemente había entrado en aplicación la reforma a la legislación laboral de 2001. Sin contar al dirigente sindical (TH15), la totalidad de los entrevistados no estaba familiarizada con el contenido de estas reformas.

El nivel de escolaridad de la población en La Ligua puede ser un indicador indirecto de la capacidad de procesar información especializada, como es el caso de la legislación laboral. Las estadísticas oficiales muestran que en el año 2000, casi el 51% de la población de La Ligua tenía sólo nivel escolaridad básica o inferior (MIDEPLAN, CASEN, 2000).⁶⁴

Algunos trabajadores valoraron más el conocimiento práctico de la legislación laboral. Un total de 8 trabajadores aseguraron que, con la práctica habían aprendido lo esencial, que les permitía saber qué derechos se podían exigir y qué cosas se podían conseguir negociando con el empleador. En palabras de una de las trabajadoras entrevistadas: *“Por ejemplo, por táctica a ti te tienen que pagar la semana corrida, por táctica si tú hací 100 prendas, te tienen que pagar a 100 prendas, por táctica los días festivos los que tienen contrato. Entonces todas esas, gratificaciones, las vacaciones, se las sabe uno, nace con esa cosa sabiendo.”* (Trabajadora TM7)

Únicamente el dirigente sindical (TH15) señaló que tenía un conocimiento elevado sobre la legislación laboral. Él había asistido a numerosos cursos de capacitación, dictados por organizaciones sindicales e instituciones de gobierno, como la Inspección del Trabajo.

Cuando el sindicato Interempresa recién había entrado en funcionamiento y contaba con mayores recursos, se realizaban de manera frecuente cursos y charlas sobre legislación laboral, labor que posteriormente se volvió más esporádica.

⁶⁴ Cabe señalar que el nivel de escolaridad de los trabajadores era bajo, entre básico y medio. Sólo una trabajadora dijo haber cursado nivel superior.

Los trabajadores reportaron bajo interés en aprender la legislación laboral y lo relacionaron a las pocas posibilidades de ponerlo en práctica en el contexto en el que trabajaban. La actividad textil pasa por periodos de alta y baja temporada, que repercuten en la demanda de mano de obra, lo que se había acentuado con la crisis. Además, como ya se señaló, también se atienden a las formas informales de llevar las relaciones laborales, porque no las evaluaban como totalmente negativas para ellos.

5.3.3. El tamaño de las redes de los trabajadores entrevistados:

El tamaño de la red de cada trabajador entrevistado se compone de la suma de todos los contactos que nombró. Estos se pueden clasificar según la dirección del intercambio de ayuda que se realiza entre el entrevistado y sus contactos. Por un lado, están los que proveen de apoyo laboral al entrevistado, pero que no se benefician de la ayuda de él. Luego, los que sólo se benefician del apoyo de los entrevistados. Finalmente, los vínculos con los que el intercambio de ayuda es simétrico.

Los contactos que nombraron los trabajadores entrevistados son de los dos primeros tipos. No obstante, la calidad de la información recogida de cada uno de ellos fue diferente. Sólo se pudo cuantificar el número total de contactos del primer tipo. Esto se debió a que los entrevistados tenían muy claro quiénes eran centrales cuando necesitaban ayuda o un consejo laboral, lo que no se replicaba para quienes ellos mismos auxiliaban.

El principal elemento, que tomaban en cuenta los trabajadores entrevistados, para considerar como confiable o útil un consejo recibido, era que el conocimiento laboral del informador fuese mayor que el propio.

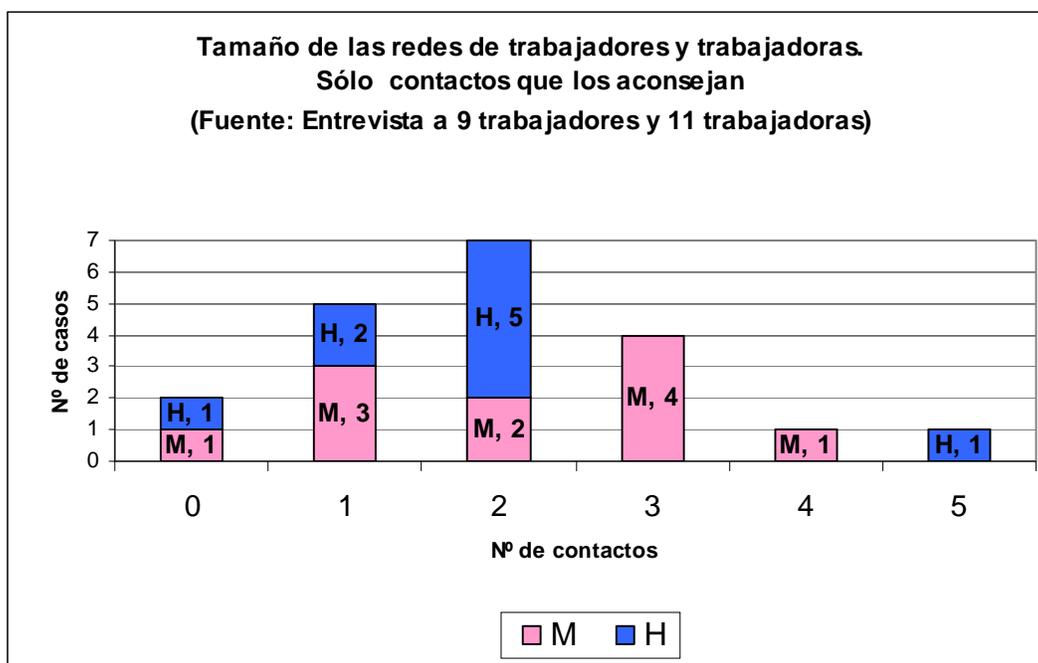
Si ellos evaluaron como básico el conocimiento que manejaban, entonces, difícilmente podrían retribuir de la misma manera a quien dio una buena orientación. Esto podría ayudar a explicar la ausencia de intercambios simétricos y la poca claridad con la que recordaban a los contactos que asesoraban.

Como se puede ver en el gráfico N° 1, Sólo en dos casos, los entrevistados no recurrían a nadie cuando tenían problemas laborales. El número de contactos

que ayudaban a los entrevistados en temas laborales era reducido. En total tenían en entre 1 a 5 contactos. La mayor parte de los trabajadores nombró entre 1 a 3 contactos (16 casos del total de 20).

Son muy pocos los casos en los que el número de consejeros asciende por sobre el valor de 3. El entrevistado que presentó el mayor conocimiento laboral, fue también el que tuvo mayor número de contactos claves, se trata del dirigente sindical, con un total de 5 contactos (TH15). En el cuadro siguiente se observa la frecuencia del número de contactos total y por sexo.

Gráfico N° 1



El tamaño reducido de estas redes podría limitar la variedad de información a la cual tiene acceso el trabajador. Sin embargo, como se verá más adelante, quienes aconsejan a los entrevistados son personas y organizaciones que tienen un alto conocimiento laboral.

Las redes de los trabajadores estaban compuestas sólo por contactos que residen en la misma comuna de La Ligua. No así el dirigente sindical (TH15), quien tenía contactos en la capital del país. Sin embargo, los encuentros personales eran espaciados en el tiempo, ya que dependía mucho de que tuviera

el tiempo y los recursos, para desplazarse hasta Santiago. Se trataba de la “Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de trabajadores textiles de la confección, vestuario, pieles y ramos similares y/o actividades conexas de Chile” (CONTEXTIL), el “Comedor Acogedor de la Mujer Trabajadora de Patronato” (CODEMU) y la Dirección del Trabajo.

Del total de 20 trabajadores entrevistados, sólo 6 de ellos no habían ayudado nunca a otra persona con problemas en el trabajo. Como se dijo, desconocían el número exacto de personas que se beneficiaban con su apoyo, pero tenían la sospecha de que el número era mayor que el de los que ayudaban: “cuando uno habla con otra gente, siempre sale el tema del trabajo y te cuentan” (TM6).

La actividad de aconsejar a otros se realiza de manera más indiscriminada y está presente en las conversaciones cotidianas. Nuevamente, si los trabajadores tenían un bajo conocimiento de la legislación laboral, la calidad de sus propios consejos no debe de haber sido muy buena.

Otra vez el caso del dirigente sindical era distinto, ya que una de las funciones de su cargo era ofrecer asesorías a los trabajadores, y a diario le tocaba orientar a más de una persona.

5.3.4. Principales características de los contactos que componen las redes de los trabajadores:

Primero, se presentan las características de los contactos que asesoran a los trabajadores, posteriormente, se abordan las características de los contactos a los que los trabajadores orientan.

Contactos que aconsejan a los trabajadores entrevistados cuando tiene problemas en el trabajo:

A partir de la información recogida en las entrevistas se detectaron 5 tipos de redes, según el tipo de contactos que las componen:

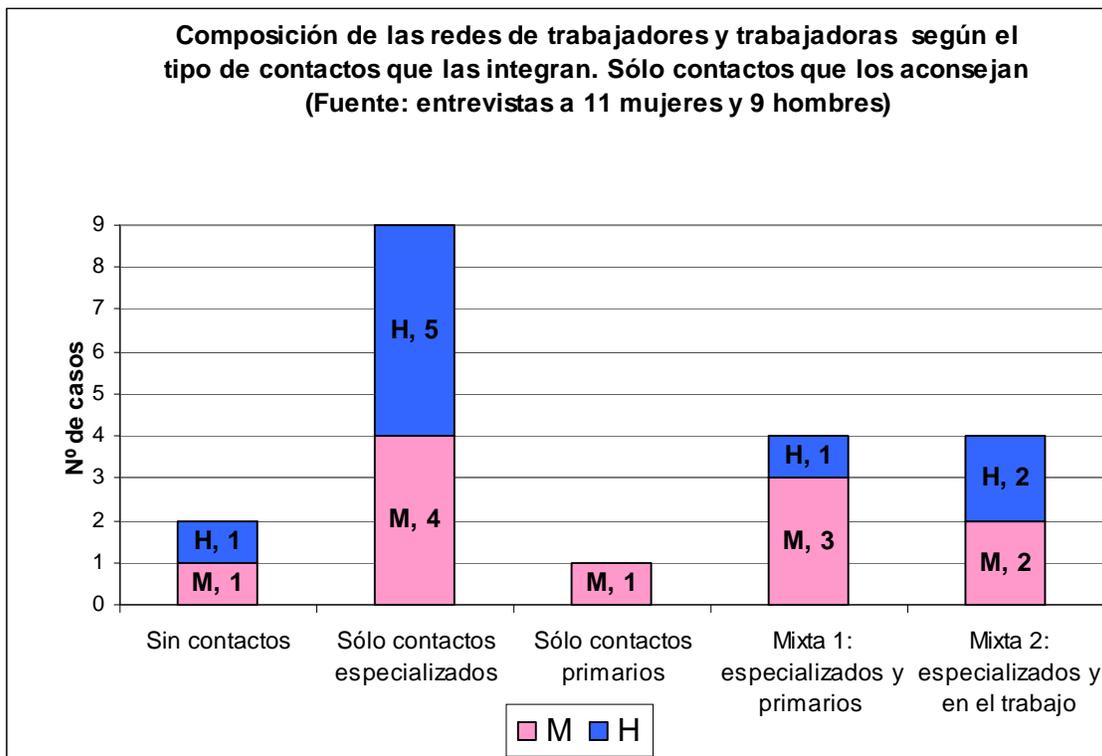
- a) Sin contactos: los entrevistados no recurrían a nadie cuando tenían problemas en el trabajo.

- b) Sólo contactos especializados: se trataba de organizaciones expertas en el conocimiento de la legislación laboral.
- c) Sólo contactos primarios: las únicas personas que los aconsejaban eran parientes cercanos.
- d) Mixta 1: Combinación de los de tipo especializados y primarios.
- e) Mixta 2: Combinación de especializados y en el trabajo (compañeros de labores).

Como se desprende de la clasificación anterior, no se presentó el tipo de red que combine sólo el consejo de contactos no especializados.

En el gráfico N° 2, se puede observar la frecuencia con la que se presentaron estos tipos de redes de las trabajadoras y los trabajadores. Mientras que información complementaria se encuentra en los gráficos N° 3 y N° 4, las que contienen, de manera detallada, todos los contactos que aconsejaban a los entrevistados.

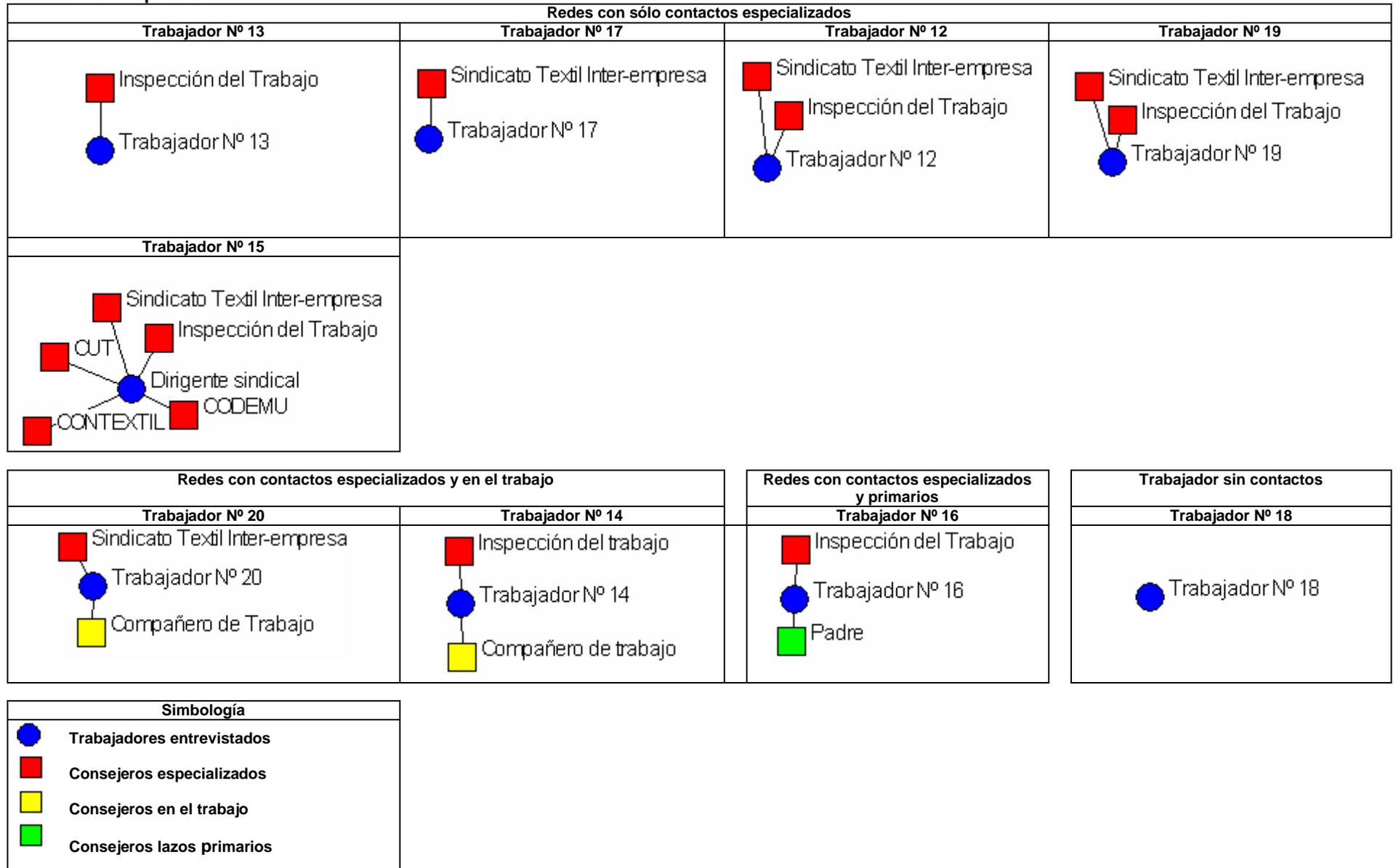
Gráfico N° 2



Gráfica Nº 3: Representación con Netdraw de las redes egocéntricas de las 11 trabajadoras entrevistadas según el tipo de contactos que las componen



Gráfica N° 4: Representación con Netdraw de las redes egocéntricas de las 9 trabajadoras entrevistadas según el tipo de contactos que las componen



Como se puede observar en el gráfico N° 2, la mayor parte de las redes correspondieron al tipo de contactos especializados (del total de 20 entrevistas, 9 casos). La misma característica se repite para hombres y mujeres (de un total de 9 hombres, 5 casos y de un total de 11 mujeres, 4 casos).

Las organizaciones especializadas en temas laborales nombradas fueron la Inspección del Trabajo y el Sindicato Textil Interempresa. Sólo una trabajadora nombró a un abogado, que a diferencia de los dos tipos de contactos anteriores, su asesoría no era gratuita (TM6). Ver gráficos N° 3 y N° 4.

A pesar de que la Inspección del trabajo fue el contacto más nombrado, los trabajadores señalaron numerosas quejas sobre su funcionamiento, de las que estaban conscientes los mismos funcionarios de esta institución. Dos tipos de barreras enfrentaban. La carencia de recursos de todo tipo y el contexto de crisis de la actividad textil en La Ligua. Tenían el convencimiento de que, aunque levantarán muchas infracciones, era imposible de hacer cumplir a empresas que estaban al borde de la quiebra.⁶⁵

El segundo contacto más nombrado fue el sindicato Interempresa.⁶⁶ El beneficio valorado por los trabajadores miembros del sindicato era el acceso a conocimiento laboral. Según una de las entrevistadas: *“(...) por mí todas las personas que pertenecieran a un sindicato, todas las personas que trabajamos, y todas las personas que realmente que son manipulados como se dice, por el patrón o sea atemorizados, y si tú te metes a un sindicato te ven impedido, entonces aquí hay muchas que trabajan sin contrato no tienen nada que justifique, y trabajan así no más, a lo compadre, entonces el día de mañana lo despiden, chao no más, no tienen na’.”* (Trabajadora TM3)

Durante el tiempo que duró el trabajo de campo de esta investigación se pudo constatar que los dos dirigentes sindicales del Sindicato Textil Interempresa eran líderes abiertos al contacto con la gente. Estaban siempre dispuestos a

⁶⁵ En la Inspección se privilegia que se resuelva el conflicto en la etapa prejudicial, aunque el monto de lo que se resuelva en el acuerdo sea menor que el que realmente adeuda el empleador infractor. Esto se hace para evitar exponer al trabajador a un proceso judicial largo y costoso. (Entrevista a Jefe de Inspección del Trabajo de La Ligua, Hernán Basso Juárez, Enero, 2002)

⁶⁶ No se abordará en detalle los elementos que permiten comprender los problemas de esta organización porque fue materia del capítulo anterior.

escuchar y aconsejar a cualquier trabajador, incluso de otros rubros. Ellos eran contactados en la oficina de la CUT-P, en sus hogares o en la calle. Esto no significa que los trabajadores con problemas o dudas recurrieran frecuentemente a ellos, ya que principalmente lo hacían cuando enfrentaban problemas muy graves, que afectaban la continuidad en el empleo, como era el caso del despido injustificado.⁶⁷

En un sentido opuesto a lo que se esperaba, la importancia de los contactos primarios y los compañeros de trabajo no llegaron a tener el mismo peso que las organizaciones especializadas. Sólo una trabajadora, del total de 20 entrevistados, se hacía asesorar únicamente por un pariente cercano (TM4). Este tipo de contactos es consultado más bien como complemento a la orientación recibida de las organizaciones especializadas. Del total de 20 entrevistados, en 8 casos se presentó este patrón mixto.

Comparativamente, entre las mujeres, más que entre los hombres se encontró una red mixta: del total de 11 mujeres, 5 tenían redes mixtas, mientras que del total de 9 hombres, sólo 3 tenían este tipo de redes.

La principal diferencia de género se presentó en las redes mixtas del tipo 1 (contactos especializados y primarios). Sólo un trabajador de los 3 con redes mixtas les atribuyó importancia al consejo de los familiares, específicamente, el aprendizaje a partir de la experiencia del padre (TH16). Entre las mujeres, la cifra fue de 3 de las 5 que tenían redes mixtas (TM6, TM7 y TM8). Ellas aseguraron

⁶⁷ Caso paradigmático de la desmotivación hacia el sindicato y a aprender sobre legislación laboral era la situación de los familiares y vecinos cercanos de uno de los dirigentes sindicales (TH15). La esposa del dirigente, realizaba trabajo a domicilio y no estaba sindicalizada. En este caso, la mujer tenía mucho interés por aprender, pero su marido no la involucraba en su quehacer como dirigente y tampoco aprobaba del todo que trabajara. La hija del dirigente señaló que sabía que ya debería haberse inscrito al sindicato, más aún, porque su padre era uno de los dirigentes, pero como “*todo buen chileno*” siempre lo dejaba para otra oportunidad. Ella trabajaba en una microempresa de propiedad de su hermana y cuñado, por lo mismo, no veía necesario informarse más sobre legislación laboral, porque confiaba en sus parientes (Trabajadora TM10). Los dos trabajadores que vivían muy cerca del dirigente sindical (TM1 y TH13) dijeron que casi nunca dedicaban tiempo para hablar de trabajo, a pesar de que él los había invitado a inscribirse en el sindicato. Ambos trabajadores habían sido compañeros en una microempresa de otra vecina, a la mujer la habían despedido hacía unos meses y no se le había liquidado conforme a la ley.

que no sólo era importante el consejo de las organizaciones especializadas, sino que también la orientación recibida de parte de sus esposos y/o padres.⁶⁸

La frecuencia con la que se nombró a los compañeros de trabajo fue muy baja, 4 casos del total de 20 entrevistas (TM2, TM11 TH14 y TH20). No sólo los trabajadores valoraron poco el consejo de sus compañeros de labores, sino que, como se señaló, tampoco dijeron que enfrentaran de manera colectiva los problemas en el trabajo o que utilizaran los consejos obtenidos por otras fuentes para una acción de esa naturaleza.

El hecho de que los trabajadores entrevistados tuvieran mayores oportunidades de relacionarse con sus pares al trabajar en una pequeña empresa, no implicaba una mayor coordinación para enfrentar y resolver conflictos laborales de manera conjunta.

La mayoría de los trabajadores entrevistados participaban en algún tipo de organización.⁶⁹ En estos espacios los trabajadores señalaron que no habían recibido ayuda cuando tenían problemas laborales. Pero eran instancias en las que, gracias al contacto con gente diversa, se podía conseguir información sobre ofertas de trabajo.

Principales características de los contactos a los que los trabajadores entrevistados aconsejan cuando tienen problemas en el trabajo

Las posibles explicaciones, a la falta de precisión en las respuestas sobre quienes se beneficiaban de los consejos de los entrevistados, se abordaron más arriba. Como se dijo, la mayor parte de los trabajadores entrevistados, 14 casos del total 20 entrevistados, declararon que aconsejaban a otras personas cuando tenían problemas laborales, pero señalaron que no se trataba de un intercambio recíproco.

⁶⁸ Sólo una trabajadora reportó que no acudía a las organizaciones especializadas en temas laborales, y que sólo se asesoraba de su esposo.

⁶⁹ En La Ligua había numerosas organizaciones sociales activas. Casi un 43% de la población de 18 años y más de La Ligua participaba en ellas. Los tipos de participación más importantes eran las organizaciones comunitarias, las religiosas y las deportivas y recreativas (38%, 20% y 20%, respectivamente. La participación en sindicatos era una de las menos comunes (2% del total de la población de 18 años y más que señaló participar en algún tipo de organización). (MIDEPLAN, CASEN, 2000)

Los tipos de personas a quienes se aconsejan fueron: compañeros de trabajo, amigos y hermanos (13, 12 y 7 veces nombrados, respectivamente)

La mayor parte de los trabajadores entrevistados consideraron que, si bien aconsejaban a mucha gente, no creían que cumplieran un papel importante como orientadores. Este rol se lo atribuyeron a la Inspección del trabajo y a los dirigentes del Sindicato Textil Interempresa.

Los trabajadores entrevistados que estaban sindicalizados, cumplían un rol importante como intermediarios o “puentes” entre el sindicato y los trabajadores que no lo estaban. Cuando aconsejaban a otras personas, la sugerencia más común era que se acercaran al Sindicato Interempresa o a la Inspección del Trabajo, para recibir una mejor orientación: *“Sí porque lo poco y na que uno sabe, si alguien me consulta, le preguntan, tú que vai a reunión del sindicato, cómo es, qué beneficios tenemos si nos pasa algo. Entonces en un primer momento ir a consultar a la Inspección, o consultar con el presidente o secretario, el sindicato y ellos les informará más porque saben más los que son dirigentes que los que somos socios. Y qué medida pueden tomar en cuanto a un despido, en cuanto a un maltrato, un sueldo mal pagado, que le estén pagando mal, por decir a mí me están pagando menos, no sé y a otro le están pagando más (...). Porque los problemas, a mi manera, lo primero es hablarlo con los dirigentes del sindicato, antes de llegar a la Inspección, porque tal vez ahí, tal vez no va a ser necesario llegar a la Inspección del Trabajo.”* (Entrevista TM3)

Como se desprende de la exposición anterior, no todas las hipótesis con las que comenzó este estudio se pudieron corroborar. Las redes sociales de los trabajadores efectivamente cumplen un papel importante, en la difusión de conocimientos laborales, pero no así para coordinar acciones informales con el fin de defender derechos laborales. Los principales contactos que componen las redes de los trabajadores son organizaciones especializadas en materia laboral, y, contrariamente a lo que se esperaba, una de ellas es el Sindicato Interempresa. Por tanto, uno de los hallazgos más importantes es que el sindicato sigue siendo un referente para los trabajadores, aun cuando no logra representar de la mejor manera los intereses de los trabajadores.

6. Conclusiones

La inquietud que originó este estudio surgió de los desafíos actuales que enfrenta el sindicalismo en Chile. Específicamente, aquellos que tienen relación con los problemas de sindicalización en pequeñas empresas.

La pregunta que orientó la investigación fue la siguiente: ¿qué patrones de comportamiento se pueden detectar actualmente, entre los trabajadores de pequeñas empresas, encaminados a superar dos vacíos dejados por la debilidad sindical: la acción reivindicativa colectiva y el acceso a asesoría en materia de legislación laboral?

Este problema de investigación se abordó a partir de una propuesta teórica que combinó, un análisis histórico de la organización sindical, con un análisis de la actual vinculación de las redes sociales de los trabajadores en la resolución de conflictos laborales.

El enfoque histórico comprendió el periodo de 1960 a 2000, y estuvo compuesto de dos niveles de análisis, uno macro y otro micro. En el nivel macro, se exploró entre los factores estructurales que han delimitado espacios y capacidades de acción reivindicativa, entre los trabajadores de pequeñas empresas. En el nivel micro, se examinó el particular desarrollo histórico de las relaciones laborales en La Ligua.

El enfoque de redes sociales, fue considerado útil para abordar las funciones que cumplen los lazos sociales de los trabajadores, en la resolución de sus conflictos laborales.

La metodología aplicada incluyó el estudio de un caso particular, la organización de los trabajadores textiles de la comuna de La Ligua, ubicada en la V Región de Valparaíso y se utilizó una combinación de fuentes secundarias, fuentes primarias escritas y orales.

El punto de partida en esta investigación, fue el argumento que señalaba que, una explicación más completa de los problemas de sindicalización en las pequeñas empresas en Chile, debía incluir, no sólo a las transformaciones neoliberales implementadas durante la Dictadura Militar, que son los elementos

más evidentes de esta problemática, sino que también, a las condiciones preexistentes, de más larga duración, a dichas modificaciones.

Como consecuencia de los profundos cambios que vivió Chile durante la Dictadura Militar, tanto económicos como institucionales, la organización sindical fue fuertemente golpeada. Esta realidad se puede ver reflejada en los problemas de sindicalización en empresas con baja concentración de trabajadores. Las pequeñas unidades económicas, surgieron como centrales después de la reestructuración productiva, que se caracterizó por la desverticalización de las grandes empresas y la formación de cadenas productivas.

Las evidencias que se observaban en la comuna de La Ligua, a primera vista, parecían ser un reflejo de esas tendencias generales: una ciudad especializada en la fabricación de tejidos de punto, en donde la mano de obra muestra bajos niveles de organización sindical y altos niveles de informalidad en las relaciones laborales.

Los resultados de esta investigación, revelaron que, los problemas de sindicalización de los trabajadores de pequeñas empresas ha sido una constante en la historia nacional entre 1960 y 2000, y según algunos historiadores se ha reiterado desde la década del 30 (Milos y Garcés, 1983).

Los principales factores involucrados en esta problemática son dos. La alta fragmentación de la estructura económica y una normativa laboral que no aseguran el real ejercicio de los derechos colectivos, a menor tamaño de la empresa.

En el nivel de análisis micro, que contempló el desarrollo de la industria textil en La Ligua y la evolución sus relaciones laborales, se encontraron los siguientes hallazgos. El desarrollo de la industria textil es tardío, en comparación con la evolución nacional del sector, que comenzó desde la década del 40. El origen de la vocación de los habitantes de La Ligua por las actividades textiles, parte a raíz de una situación coyuntural. A comienzos de la década de los 60, la ciudad vivía una crisis de envergadura y quienes se dedicaban a producir tejidos, eran prácticamente los únicos que estaban reportando ganancias, por lo cual éste fue un incentivo para que muchos otros cambiaran de ocupación.

El despegue de la industria textil en La Ligua, comenzó a mediados de los años 80, cuando la industria textil nacional comenzó su reactivación, gracias al giro de las políticas económicas de la Dictadura Militar, desde una apertura extrema hacia una mayor protección arancelaria. No obstante, las bases del desarrollo productivo textil no fueron lo suficientemente sólidas, como para hacer frente a un escenario de mayor competencia que se presentó desde inicios de la década de los 90.

La industria textil generó un efecto favorable en la economía local de La Ligua, la que había estado basada principalmente en la agricultura. Desde los años 60, esta industria convocó a un amplio abanico de la población. A unos cuantos les permitió experimentar un ascenso social y convertirse en empresarios. Mientras que a otros muchos, les permitió hacerse de una nueva herramienta para sobrevivir. De ahí la importancia que tomó el tejido en la constitución de la identidad local de los liguanos.

Este proceso de reconversión laboral se fue repitiendo a lo largo de las décadas hasta el presente, y es una de las causas de la saturación de oferta de mano de obra y de productos en el mercado local.

Si se pudiera identificar una constante en la historia industrial de La Ligua, esta sería el hecho de que se realiza en unidades productivas bastante reducidas. Esto ha permitido que se mantengan poco claros los límites y diferencias entre empresarios y trabajadores, lo que se refuerza por el alto componente familiar de las empresas y por las reducidas dimensiones de la ciudad.

No obstante, ambos actores, empresarios y trabajadores, han generado diferentes formas de organización. Esto no implica que no existan intereses compartidos, cuando se trata de abordar temas relacionados con demandas vecinales.

Hasta mediados de los 90, el desarrollo de las relaciones laborales en esta ciudad presentó dos realidades muy distintas. Por un lado, se desarrollaron relaciones altamente reguladas por la legislación laboral en la empresa Textil Baltra, que fue la única gran industria en la ciudad y en la que sus trabajadores pudieron constituir un sindicato. Por otro lado, se desarrollaron relaciones

laborales menos formalizadas, que es la modalidad más extendida en la ciudad, presente en el amplio segmento de pequeñas empresas y trabajo a domicilio.

La historia de la organización de los trabajadores de estas pequeñas empresas ha pasado por cuatro etapas. La primera, entre 1960 y 1972, cuando no existía ninguna organización sindical que velara por el cumplimiento de la normativa laboral. La segunda, entre 1972 y mediados de 1973, cuando se constituye el Sindicato Profesional de Tejedores, que con una estrategia territorial, logró un mayor resguardo de los derechos laborales, esto fue acompañado por el nacimiento de nuevas normas, como fue la Comisión Tripartita de la actividad textil, que fijó un piso básico para las condiciones de trabajo, aplicable a toda la actividad textil del sector privado. La tercera, entre mediados de 1973 y comienzos del 90, periodo durante el cual hubo un retroceso en materia de protección y representación de los trabajadores, ya que, en un contexto represivo, desaparece el sindicato profesional y la Comisión Tripartita. Finalmente, la cuarta, desde comienzos de la década de los 90 hasta la fecha, cuando en un contexto democrático, surge el Sindicato Interempresa, que intenta aplicar nuevamente una estrategia territorial.

Precisar mejor los factores explicativos de los problemas de sindicalización en las pequeñas empresas de La Ligua, fue un paso necesario para abordar posteriormente los patrones de comportamiento actual de los trabajadores, dirigidos a superar los vacíos dejados por la debilidad sindical.

Los supuestos que se formularon sobre este asunto, señalaban que podía esperarse que, a manera de complemento o sustituto de las organizaciones especializadas en temas laborales, esto es los sindicatos y/o la Inspección del Trabajo, los trabajadores podrían estar recurriendo a otros actores cuando tienen dudas sobre la forma más correcta de resolver problemas en el trabajo. También que, como complemento o sustituto de la acción colectiva sindical, los trabajadores se podrían estar organizando de manera informal, con el fin de enfrentar los conflictos laborales. Finalmente, que estos dos patrones de comportamiento, eran factibles de ser captados a partir del estudio de las redes sociales de los trabajadores. Por tanto, que podía concebirse a la circulación de

información relevante para la resolución de conflictos laborales y a la coordinación informal de la acción reivindicativa como funciones de las redes sociales.

Los resultados de este estudio arrojaron evidencias sobre la presencia de circulación del primer recurso que se señaló, es decir, de información laboral. Por el contrario, no se encontraron elementos que permitieran argumentar que, la organización informal de los trabajadores haya logrado complementar o suplir la débil representación sindical en la ciudad.

El estudio permitió precisar mejor el significado de la legislación laboral para los trabajadores. Por lo general, ellos poseen un conocimiento de las normas básicas, relacionado con las formas de remuneración, y este conocimiento lo han adquirido con la práctica.

Los trabajadores están consientes de que, paralelamente a la legislación laboral, existe un sistema informal de resolución de conflictos. Escapó de los objetivos de este estudio, comparar las características que asumen ambos sistemas, su complementariedad y cuál de ellos beneficia más a los trabajadores.

Sólo interesa señalar que, la evaluación que hacen los mismos trabajadores de ambas formas de llevar una relación laboral, no es totalmente positiva ni negativa. Atenerse al sistema formal trae beneficios a largo plazo, relacionados con la indemnización por despido injustificado y el ahorro para la jubilación. A diferencia, el sistema de relaciones laborales informal, provee de beneficios a corto plazo, relacionados con mejoras en el monto de los ingresos y además, a mujeres les permite complementar las tareas productivas con las reproductivas.

Para la mayoría de los trabajadores entrevistados, lo anterior no era un dilema, ya que en los sucesivos trabajos en los que se habían empleado, habían estado presente, tanto la formalidad, como la informalidad en las relaciones laborales.

Esto explicaría, en parte, la poca demanda hacia sus empleadores, para que les garanticen el cabal cumplimiento de sus derechos laborales, más allá de la explicación más evidente, de que se trata de empleos inestables, que no permiten exigir demasiado a los trabajadores.

Una de las conclusiones más importantes que arrojó el estudio de las redes sociales de los trabajadores, es que, a pesar de las limitaciones que enfrenta el sindicato Interempresa en la ciudad de La Ligua, su presencia genera un efecto positivo entre los trabajadores, sin importar si son o no miembros. Esta organización, cumple un importante papel como difusor de conocimientos y estrategias para el uso de las normas laborales a favor de los trabajadores.

La hipótesis que se planteó en un principio, sobre el papel que desempeñarían las redes personales frente al vacío dejado por un sindicalismo débil, en parte se pudo corroborar. A través de ellas, los trabajadores reciben información laboral, sin embargo, quienes aparecen como centrales, son las organizaciones especializadas en el conocimiento laboral, esto es, el sindicato y la inspección del trabajo y no los contactos primarios.

En consecuencia, se puede señalar que el sindicato no ha podido ser reemplazado por otras formas de organización, continuando vigente dentro del actual contexto económico y social. Las limitaciones que presenta el sindicato Interempresa tienen que ver, en gran parte, con las restricciones que existen en la legislación laboral.

Para cerrar estas reflexiones, es necesario señalar que se requieren de mayores estudios, que complementen los hallazgos que se recabaron en esta investigación y permitan dar respuesta a nuevas preguntas que surgieron. ¿Qué tanto explica la baja organización de los trabajadores textiles de pequeñas empresas el hecho de que se trata de un sector deprimido?, ¿cuál será la dinámica de las redes personales de trabajadores en la resolución de conflictos laborales en sectores económicos de punta?, ¿qué tanto explicará el bajo nivel educativo de los trabajadores y sus contactos más directos, la poca importancia que reportaron los lazos primarios en la circulación de consejos laborales?.

Por otra parte, este estudio permitió probar los beneficios que se pueden alcanzar, con la utilización del análisis de redes sociales para explicar la dinámica de la organización sindical. Se trata de un punto de partida, quedando como tarea pendiente, para futuras investigaciones, el refinamiento de los instrumentos para mejorar la calidad de la información que se puede llegar a captar.

7. Bibliografía

Angell Alan, 1974, Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. Ediciones Era, México.

Arriagada Irma (Editora), 2005, Aprender de la experiencia. El capital social en la superación de la pobreza. Tercera parte. CEPAL, Santiago.

Bott Elizabeth, 1990, Familia y red social. Taurus Humanidades, Madrid.

CEM/OFASAN, 1988, Mujeres trabajadoras de las empresas de la zona norte de Santiago. CEM. Santiago, Chile.

CEPAL, 1962, La industria textil en América Latina, I Chile. Nueva York.

Coloma Fernando y Patricio Rojas, 2000, "Evolución del mercado laboral en Chile: reformas y resultados", en: Felipe Larraín y Rodrigo Vergara (editores), La transformación económica de Chile. CEP, Santiago.

Corporación de Fomento de la Producción V Región (CORFO), 1988, "Estudio preparatorio para el diseño e implementación de un plan de acciones de fomento para el apoyo de los industriales de La Ligua".

Corporación de la Reforma Agraria Chile (CORA), 1967, Plan de área Petorca-Ligua. Santiago.

Cottet S Pablo, 1998, "La investigación social: propuestas para el debate". Universidad Diego Portales, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Psicología, mimeo, Santiago.

De la Garza Enrique, 1995, El corporativismo: Teoría y transformación. Iztapalapa UAMI, México.

Délano, Bárbara, Thelma Gálvez y Rosalba Todaro, 1990, Demandas de las mujeres asalariadas. CEM. Santiago, Chile.

Díaz Alvaro, 1990, "Modernización autoritaria y régimen de empresa en Chile" en: Propositiones N° 18. Ediciones Sur, Santiago.

Díaz Alvaro, 1993, "Nuevas tendencias de la industria en América Latina. Cadenas productivas, PYME y especialización flexible" en: Revista Propositiones, N° 23. Ediciones Sur, Santiago.

Díaz Alvaro, s/f, El Capitalismo Chileno en los 90: Crecimiento Económico y desigualdad social. PAS, Taller de Reflexión, Serie Documentos de Análisis. Santiago.

Dirección del Trabajo, 2003, ENCLA 2002. Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Septiembre, Santiago.

Dubois Migoya Alfonso, 2002, Las diferencias en los contenidos y formas de introducir el capital social en proyectos de desarrollo. VIII Jornadas de Economía Crítica. Globalización, Regulación Pública y Desigualdades. Valladolid, 28 de Febrero al 2 de Marzo de 2002.
<http://www.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/cooperacion.html>

Espinosa Vicente, 1995, "Redes Sociales y superación de la pobreza" en: Revista de Trabajo Social. N° 66. Santiago.

Espinoza Vicente, 2001, "Indicadores y generación de datos para el estudio comparativo de capital social y trayectorias laborales". En: John Durston y Francisca Miranda, "Capital Social y políticas públicas en Chile. Investigaciones recientes". Vol. I. Serie Políticas Públicas, N° 55. CEPAL, Santiago de Chile, Octubre.

Espinoza Malva y Hugo Yáñez, 1998, "Diagnóstico sobre sindicalismo en regiones". Aporte al debate laboral N°3. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Marzo.

Frías Patricio, 1987, Industria textil y del vestuario en Chile. Vol. II y III. PET, Santiago.

Gálvez, Thelma, 1988, Nosotras, trabajadoras de la industria. CEM. Santiago, Chile

Garcés Durán Mario, 2003, "Gabriel Salazar y Julio Pinto Historia Contemporánea de Chile, Volúmenes I al V, Lom Ediciones, Santiago de Chile, 1999-2002. Historia (Santiago). [online]. ago. 2003, vol.36 [citado 17 Marzo 2006], p.470-473. Disponible en la World Wide Web: <http://scielotest.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-71942003003600023&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0717-7194

Gillespie, Richard, 1993, Manufacturing Knowledge. A History if the Hawthone Experiments. Cambridge: Cambridge University Press.

González de la Rocha Mercedes, 1999, "La reciprocidad amenazada: un costo más de la pobreza urbana". En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 5°, N° 9.

Granovetter, Mark, 1973, "The Stregth of Weak ties", en: American Journal of Sociology, Vol 78, N° 6.

Granovetter, Mark, 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.

Grez Tosco Sergio, 2006, "Escribir la historia de los sectores populares ¿con o sin la política incluida? a propósito de dos miradas a la historia social (Chile, siglo XIX)" *Revista Mensual de Economía, Sociedad y Cultura* - ISSN 1605-5519 - Febrero 2006 <http://rcci.net/globalizacion/2006/fg589.htm>

Henríquez Helia, 1991, *Las trabajadoras de la industria de confecciones: algunos aspectos de sus condiciones de trabajo*. Material de discusión N° 18. CES. Santiago, Chile.

Homans, George, 1977, "La sala de observación de la conexión de boneras" en: Geroge Homas, 1977, *El grupo humano*. EUDEBA, Buenos Aires.

Ibarra Eduardo, 2000, "Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa" en: Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. COLMEX, FLACSO-México, UAM y FCE, México.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), *Censo de población y vivienda 1992*.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 1976, *IV Censo Agropecuario 1964-1965*. Tomo VI. Santiago, Diciembre.

Lagos A. Ricardo, 1994, "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? en: *Revista de la CEPAL* N° 54. Santiago.

Landsberger, Henry A, Hawthorne Revised, 1958, *Management and the Worker, its critics, and developments in Human Relation in industry*. Ithaca, Cornell University Press.

Latorre Patricia y Denisse Araya, 1995, *Así nos vemos las mujeres de la confección Colectivo raíces, estudio en base a una encuesta aplicada a 130 trabajadoras de Patronato, 1994-1995*.

Leiva Fernando, Rafael Agacino y Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Arcis, s/f, *Mercado de Trabajo Flexible, pobreza y desintegración social en Chile, 1990-1994*. Santiago.

Lomnitz Larissa, 1975, *Cómo sobreviven los marginados*. Siglo XXI Editores, México.

Mejía Viedman Sergio y Luis Lizama Portal, 2001, *Reformas laborales: su contenido e impacto en la empresa*. Cono Sur Lexis Nexis Chile, Santiago de Chile.

Mellafe, Rolando, 1988, Sociedad y población rural en la formación de Chile actual: La Ligua 1700-1850. Ediciones de la Universidad de Chile, Santiago.

Milos P., M. Garcés y otros, 1983, Cuadernos de historia popular, Serie Historia del movimiento obrero, Nº 1, CETRA/CEAL y ECO, Santiago.

Ministerio de Planificación (MIDEPLAN), Encuesta CASEN 2000.

Molina, 2005, "El estudio de las redes personales: contribuciones, métodos y perspectivas" en: Empiria, Julio-Diciembre 10 (71-106)
http://seneca.uab.es/antropologia/Egoredes/public_archivos/redes_personales.pdf

Montero Cecilia, 1990, "¿Modernización versus Democratización?". Propositiones, Nº 18. Ediciones Sur, Santiago.

Montero Cecilia, 1989, "Límites y alcances del cambio tecnológico en América Latina y Chile" en Revista Propositiones Nº 17. Ediciones Sur, Santiago.

Montero Pozo Juan Esteban, 1972, 150 Problemas del Código del Trabajo. Ediciones Revista Técnica del Trabajo y Previsión Social. V.2. Santiago.

Morris Pablo, 2002, "Transformaciones en el imaginario sindical: Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos", Aportes al debate laboral Nº 10, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

Muñoz Goma Oscar, 1994, "El nuevo rol del Estado en el Desarrollo económico (liberal)" en: Revista Propositiones Nº 24. Sur Ediciones, Santiago.

Piñera José, 1980, "Planteamientos sobre la Política Laboral Chilena". En: El Mercurio. 4 de Diciembre, Santiago.

Piñera José, 1990, La Revolución Laboral en Chile. Ediciones ZIG-ZAG. Santiago.

"Programa de la Unidad Popular", Aprobado por los partidos: comunista, socialista, radical y social-demócrata, el movimiento de acción popular unificado (MAPU), y la acción popular independiente (API), el 17 de diciembre de 1969 en Santiago de Chile. <http://www.abacq.net/imaginaria/frame5.htm>.

Reinecke Gerard, 1997, "Flexibilidad, Innovaciones y Cadenas Productivas: La industria Textil y del Vestuario en Chile". Documento Nº 55. OIT. Santiago.

Requena Felix, 1989, "El concepto de red social" en: REIS Revista española de Investigación sociológica. Nº 48, Octubre-Diciembre 1989.

Requena Felix, 1991, "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo" en: Sociología del Trabajo. Nº 11, Invierno 90/91, Editorial Siglo XXI, Madrid.

Roethlisberger, Fritz y William, J. Dickson, 1941, "An Industrial Organization as a Social System" en Roethlisberger, Fritz y William, J. Dickson. Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company. Hawthorne Works, Chicago, Boston: The Harvard University Press.

Román Patricia, 1996, Diagnóstico de las condiciones laborales en las empresas de confección en Patronato. PET. Stgo., Chile

Salazar Cruz Clara Eugenia, 1996, "Relaciones extradomésticas en los hogares de la periferia de la ciudad de México. ¿Estrategias de sobrevivencia?" en Sociológica Año 11, N° 32. Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Sociología. UAM-Azcapotzalco, México.

Salazar Gabriel, 1997, "Globalización, capitalismo "atípico" y sindicalismo en Chile: el escurridizo cursor de la historia obrera". Tópicos, Mayo, Santiago.

Scott, John, 1991, Social Network Analysis. A Handbook, Londres, Sage.

Solano Sandra, 1998, "Las Trabajadoras de la Industria de la Confección del Barrio de Patronato en el contexto Neoliberal: Características de Trabajo y Condiciones de Vida". Tesina para optar al grado de Licenciada en Historia, Universidad de Chile, Santiago.

Stake Robert E., 1994, "Case Studies" en: Norman Denzin & Yvonna Lincoln, Handbook of Qualitative Research, Sage.

Stokman Frans N., 2001, Networks: Social. International Encyclopedia for the social & Behavioral Sciences.

Warner W. Lloyd and J. O. Low, 1976, The social system of the modern factory. Greenwood Press, Publishers.

Warner, W. Lloyd, J. O. Low, Paul S. Lunt, Leo Stole, 1975, Yankee City One volume, adridged edition. New Haven and London, Yale University Pres, Michigan.

Zapata Francisco, 1976, Las relaciones entre el movimiento obrero y el gobierno de Salvador Allende. Centro de estudios Sociológicos, COLMEX, México.

Revisión de prensa:

- Periódico La Razón: Ejemplares editados entre Enero de 1960 y Diciembre de 2000.

Entrevistas:

- Entrevista Osvaldo Zamora (Dirigente Textil Baltra).
- Entrevista Marcial Artemio Tapia Díaz (Dirigente Minera Patagua).
- Entrevista y conversaciones informales con Raúl Araya (dirigente de la CUT Petorca y del Sindicato Interempresa de Tejedores)
- Entrevista y conversaciones informales con Víctor Alfaro (dirigente de la CUT Petorca y del Sindicato Interempresa de Tejedores)
- Entrevista a Jefe de Inspección del Trabajo de La Ligua, Hernán Basso Juárez, Enero, 2002.
- Entrevista a Leonardo Bórquez, presidente del Centro de Desarrollo Textil y Mónica Rodríguez, encargada del área textil del ADES.
- Entrevista Secretario Asociación Gremial APIACON.
- Entrevistas a 3 empresarios textiles.
- Entrevistas a 11 trabajadoras y 9 trabajadores

8. Anexo

PAUTA DE ENTREVISTA DE TRABAJADORES

N° _____

I. DATOS BÁSICOS

1. Nombre:
2. Edad:
3. Estado civil:
4. N° hijos:
5. Escolaridad:
6. Ocupación:
7. Con quien vive:

II. BIOGRAFÍA LABORAL

A. HABLEMOS UN POCO SOBRE SU VIDA LABORAL, DE LO QUE HA HECHO A LO LARGO DE SU VIDA PARA GANAR DINERO

8. Cuénteme sobre su ingreso al mercado laboral, ¿qué edad tenía y cuál fue su primer trabajo?
9. ¿Cómo comenzó a trabajar en el tejido, alguien le enseñó o tomo clases.?
10. ¿Sus padres se dedicaban también al tejido o algún otro familiar?
11. ¿Cuántas veces ha cambiado de trabajo y aproximadamente?, ¿Cuánto tiempo permaneció en cada uno?.
12. ¿Qué labores ha desempeñado en el rubro textil?
13. En su vida laboral ha trabajado, ¿dentro o fuera de su casa?, ¿como trabajador de empresa o independiente?. ¿Por qué decidió independizarse?
14. ¿Cuál es su nivel de ingreso aproximado?, ¿Cuál es la modalidad de pago?
15. ¿Usted cree que los sueldos han ido en aumento o en descenso?

B. RELACIONES LABORALES DENTRO DE LA EMPRESA SOBRE SU LUGAR DE TRABAJO ACTUAL.

16. ¿Cuántas personas trabajan junto con usted? (edades, sexo)
17. En el lugar de trabajo, las tareas que desempeñan hombres y mujeres son iguales, como son?
18. ¿Los supervisores son mayoritariamente mujeres u hombres?
19. Los hombres y las mujeres ganan los mismos salarios?
20. ¿Cómo siente usted que son las relaciones entre compañeros de labores?, entre hombres y mujeres.
21. ¿Qué factores cree usted que en su lugar de trabajo son causantes de conflictos entre compañeros de labores? (problemas personales, favoritismo patronal, diferencias salariales, lugar incómodo para trabajar, etc...)
22. ¿Usted tiene compañeros de trabajo que le sean más cercanos o sean amigos? ¿Quiénes?
23. ¿Usted realiza actividades extra laborales con estas personas? ¿Qué actividades?

C. ORGANIZACIÓN LABORAL

24. En la empresa en donde trabaja actualmente existe un sindicato?. ¿En sus experiencias pasadas en otros trabajos a participado en un sindicato?
25. Si no existe un sindicato de empresa, lo que es común aquí en La Ligua, de acuerdo a su experiencia personal cómo se llevan a cabo las relaciones con los patrones en temas como:
 - las negociaciones colectivas (si es que las hay), la fijación de salarios, que se respeten las leyes del trabajo, de prevención de riesgos laborales, o de la seguridad social.
26. Cuando se generan conflictos con el empleador, ¿se produce apoyo entre ustedes para enfrentar la situación?
27. ¿Cuál es la actitud normal que usted toma en estas situaciones? ¿es pasivo o activo?
28. ¿Cree usted que en su trabajo, a pesar de no contar con un sindicato, han desarrollado una forma normal, común de reaccionar conjuntamente a los problemas que se les suscitan, como una especie de organización informal?
29. Entre sus compañeros de trabajo, ¿existe alguien que ha a pesar de no tener un cargo formal actúe como representante o cabecilla cuando se trata de hablar con el patrón?
30. Me gustaría que pudiera ejemplificar con alguna situación que se haya presentado en su empresa de cómo se enfrentan los problemas con el empleador.
31. ¿Usted ha asistido alguna vez a algún taller de legislación laboral? ¿Cómo calificaría usted su conocimiento de la legislación laboral?
32. Si no ha tenido participación sindical y considera que no tiene mucho conocimiento de la legislación laboral, cómo a aprendido la forma de negociar con su empleador.
33. Usted es socio del Sindicato Interempresa
- 34.Cuál es su grado de participación en el sindicato
35. Qué beneficios cree usted que ha logrado al pertenecer al Sindicato Interempresa.

D. PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES SOCIALES

36. ¿Usted es miembro o participa de alguna asociación o grupo? (nombrar como ejemplos)
 - Club deportivo
 - Junta vecinal
 - Centro de madres
 - Centro de padres
 - Organización religiosa
 - Partido político
 - Sindicato
 - Otro: _____
37. ¿De su experiencia personal, que valora usted de su participación en la(s) organización(es)?
38. ¿En la(s) organizaciones en las que usted participa se tratan de problemas, dudas o conflictos laborales?. ¿Y a nivel particular, con algunas de las personas que también asisten a estos espacios? ¿Con quién?

III. REDES SOCIALES

A. GENERADORES DE NOMBRES DE CONTACTOS

A. a. CONTACTOS EMISORES

39. A través de quien se enteró de su trabajo actual
40. Cuando usted ha estado buscando trabajo de qué manera lo hace, según su experiencia cual es la más efectiva:
- el diario
 - bolsas de trabajo
 - conocidos, quienes (familiares, amigos, vecinos, ex compañeros de trabajo).
41. Cuando usted tiene alguna duda, problema o conflicto relacionado con su trabajo a qué personas recurre. (familiares, amigos, vecinos, ex compañeros de trabajo, abogado, etc). ¿Quiénes?.
42. ¿Qué personas juegan un rol importante para usted brindándole orientación, consejos, datos en sus problemas de trabajo.?
43. Qué personas juegan un rol importante para usted brindándole orientación en legislación laboral.
44. Alguna de estas personas a las cuales usted recurre es funcionario público, una persona en buena posición, persona destacada en asociaciones, dirigente o persona destacada en política, etc. ¿Quién?
45. ¿Cuándo tiene usted algún problema o duda sobre su trabajo recurre a la Inspección del trabajo?

A. b. CONTACTOS RECEPTORES

AHORA LO QUE QUIERO ES QUE PENSEMOS LAS ÚLTIMAS PREGUNTAS QUE LE HICE, PERO AL REVÉS, ES DECIR ¿QUÉ PAPEL JUEGA USTED ACONSEJANDO A LOS DEMÁS EN MATERIAS LABORALES?.

46. ¿En alguna ocasión ha ayudado usted a alguien a encontrar trabajo?, Ya sea, dando un dato o una directa recomendación en un trabajo. ¿Es común que usted haga estos favores?. ¿A quienes usted les ha ayudado a encontrar trabajo?
47. ¿Usted a auxiliado a alguna persona resolviendo dudas sobre problemas o conflictos relacionados con su trabajo (familiar, amigos, vecinos, ex compañeros)? ¿Quiénes?
48. ¿Cree usted que pueda jugar un rol importante para alguna persona, brindándole orientación, consejos, datos en sus problemas laborales? ¿Quiénes?
49. Usted cree jugar un papel importante para otras personas, dándoles orientación en materias laborales?. ¿Las personas se le acercan para pedirle consejos sobre legislación laboral? ¿Quiénes?

YA HEMOS ELABORADO UNA LISTA CON LAS PERSONAS CON LAS CUALES USTED HABLA DE TEMAS LABORALES, YA SEA QUE LE DEN CONSEJOS A USTED O QUE USTED

SEA EL QUE LOS DE. AHORA ME GUSTARÍA QUE HICIERA UN POCO DE MEMORIA HACIA ATRÁS.

50. Podría recordar si en su historia personal ha existido un vínculo así de consejos sobre temas laborales, que se haya roto y no exista en la actualidad. De consejeros y aconsejados. ¿Quiénes, hace cuanto tiempo y por qué razones se interrumpió?

B. PREGUNTAS SOBRE LOS CONTACTOS (EMISORES Y RECEPTORES):

HEMOS ELABORADO UNA LISTA DE PERSONAS MÁS IMPORTANTES CON LAS CUALES USTED TOCA DE ALGUNA MANERA TEMAS LABORALES. AHORA EN ESTA SECCIÓN QUE SIGUE ME GUSTARÍA QUE ME CONTARA UN POCO DE CADA UNA DE ESAS PERSONAS.

B. A. CARACTERIZACIÓN DE LOS CONTACTOS

51. Sexo

52. Edad

53. ¿Hace cuanto tiempo conoce usted a esta persona?

54. ¿En qué trabaja esta persona?, ¿Actualmente tiene empleo?

55. ¿Cómo es la relación con esta persona, y que importancia tiene para usted esta relación?

56. ¿Con qué frecuencia o cada cuanto tiempo se ven o hablan por teléfono?, ¿esta persona donde vive?

57. ¿En comparación con usted, cual cree usted que es el nivel socioeconómico de esta persona?

B. b. PREGUNTAS SOBRE TRASPASO DE INFORMACIÓN LABORAL.

60. Cómo es su relación con esta persona en cuanto a consejos y ayuda laboral, usted :

- Solamente recibe consejos de parte de ella. **(HACER LAS PREGUNTAS DE “SOLO RECIBE”)**
- Solamente le da consejos a ella. **(HACER LAS PREGUNTAS DE “SOLO DA”)**
- Es una relación de mutuo apoyo y consejo cuando ambas tienen problemas laborales. **(HACER LAS PREGUNTAS DE AMBOS ÍTEMS)**

“SÓLO RECIBE”

61. a. ¿Hace cuanto tiempo usted cuenta con el apoyo o consejo de esta persona?

62. a. ¿A través de esta persona usted ha tenido acceso a información sobre oportunidades de trabajo?

63. a. En alguna ocasión a recibido de esta persona recomendaciones para postular a un trabajo? ¿a logrado obtener el empleo?

64. a. ¿De esta persona a recibido consejos en materias de legislación laboral, por qué cree usted que esta persona sabe tanto de legislación laboral?

65. a. ¿Con esta persona usted habla sobre conflictos que se le hayan originado en su trabajo?

66. a. ¿Los consejos y las experiencias personales de estas personas le han servido para desenvolverse mejor en su relación laboral con su empleador?

67. a. ¿Cómo se da la relación con esta persona, cuando sucede que usted le pide un consejo o ayuda sobre materias laborales?

Usted diría que es, (mencionar las alternativas siguientes para ejemplificar)

- Una ayuda desinteresada, aquella persona no espera nada a cambio.
- Es una ayuda que requiere de un favor a cambio, a corto o a largo plazo, ya sea de la misma índole o en otras cosas.

68. a. Esta persona, ¿siempre esta dispuesta a ayudarlo o aconsejarlo?. ¿De qué depende su disponibilidad (tiempo, conocimientos, etc)?

69. a. Ha tenido usted alguna vez algún conflicto con esta persona debido a los consejos que le haya brindado. Ya sea que usted esperaba mucho más de esa persona, que sus consejos no hayan sido eficaces, que hayan sido erróneos, o con consecuencias negativas para usted. ¿Cuénteme como fue eso? ¿Cómo afectó la relación?.

70. a. ¿A través de esta persona usted ha tenido acceso a personas desconocidas que le entreguen información sobre oportunidades de empleo, orientación en materias laborales, datos sobre cómo solucionar conflictos de trabajo? ¿Podría señalarlos qué personas, en que trabajan, viven en La Ligua o en otro lugar?

“SÓLO DA”

61. b. ¿Hace cuanto tiempo usted diría que le brinda apoyo o consejo a esta persona?

62. b. ¿A través de usted esta persona ha tenido acceso a información sobre oportunidades de trabajo?

63. b. En alguna ocasión a recibido esta persona de parte suya recomendaciones para postular a un trabajo? ¿a logrado ella obtener el empleo?

64. b. ¿Esta persona a recibido de usted consejos en materias de legislación laboral?

65. b. ¿Esta persona le cuenta a usted sobre conflictos que se le hayan originado en su trabajo?

66. b. ¿Los consejos y las experiencias personales que usted le ha brindado a esta persona, cree que le han servido a ella para desenvolverse mejor en su relación laboral con su empleador?

67. b. ¿Cómo se da la relación con esta persona, cuando sucede que le pide un consejo o ayuda sobre materias laborales? (mencionar las alternativas siguientes para ejemplificar)

Usted diría que su apoyo es,

- Desinteresado, usted no espera nada a cambio.
- Es un favor por otro favor, a corto o a largo plazo, ya sea de la misma índole o en otras cosas.

68. b. ¿Usted siempre esta dispuesta a ayudarlo o aconsejarlo?. ¿De qué depende su disponibilidad (tiempo, conocimientos, etc)?

69. b. Ha tenido usted alguna vez algún conflicto con esta persona a causa de los consejos que usted le haya brindado. Ya sea que ella esperaba mucho más de esa persona, que sus consejos no hayan sido eficaces, que hayan sido erróneos, o con consecuencias negativas para ella. ¿Cuénteme como fue eso? ¿Cómo afectó la relación?.

70. b. ¿Usted ha contactado a esta persona con gente desconocida para ella que le haya entregado información sobre oportunidades de empleo, orientación en materias laborales, datos sobre cómo solucionar conflictos de trabajo? ¿Podría señalarnos qué personas, en que trabajan, viven en La Ligua o en otro lugar?

B. c. PERTENENCIA A LA RED SOCIAL

ME HA CONTADO MUCHO SOBRE COMO ES LA RELACIÓN CON ESTA PERSONA EN TEMAS LABORALES. LO QUE ME GUSTARÍA ENTENDER AHORA ES SI EXISTE UNA RELACIÓN CON ELLA MÁS ALLÁ DE LOS CONSEJOS Y AYUDA EN MATERIAS LABORALES.

**SI ÚNICAMENTE RECIBE INFORMACIÓN HACER PREGUNTAS DE “SÓLO RECIBE”,
SI ÚNICAMENTE DA INFORMACIÓN HACER PREGUNTAS DE DE “SOLO DA”,
SI LA RELACIÓN ES RECÍPROCA HACER CUALQUIERA DE LOS DOS ITEMS.**

“SÓLO RECIBE”

71. a. Aparte de la información laboral que usted ha recibido de esta persona, existe otro tipo de apoyo o ayuda que reciba de ella (**LEER PARA EJEMPLIFICAR**):

- Información
- Préstamos de dinero y/u objetos
- Servicios. Cuidado de los hijos, ayuda en tiempos de crisis, realizar trámites.
- Apoyo moral: solidaridad y amistad en su vida personal.

72. a. ¿La relación involucra este otro tipo de ayudas es mutua entre ambas? ¿Usted también le brinda ayuda? ¿Cómo es la relación?

“SÓLO DA”

71. b. Aparte de la información laboral que usted le ha brindado a esta persona, existe otro tipo de apoyo o ayuda que reciba de ella (**LEER PARA EJEMPLIFICAR**):

- Información
- Préstamos de dinero y/u objetos
- Servicios. Cuidado de los hijos, ayuda en tiempos de crisis, realizar trámites.
- Apoyo moral: solidaridad y amistad en su vida personal.

72. b. ¿La relación involucra este otro tipo de ayudas es mutua entre ambas? ¿Ella también le brinda ayuda? ¿Cómo es la relación?

“RECÍPROCA”

71.c. Aparte de la información laboral que ustedes intercambian, existe otro tipo de apoyo o ayuda que se presten mutuamente (**LEER PARA EJEMPLIFICAR**):

- Información
- Préstamos de dinero y/u objetos
- Servicios. Cuidado de los hijos, ayuda en tiempos de crisis, realizar trámites.
- Apoyo moral: solidaridad y amistad en su vida personal.

72. c. ¿La relación involucra este otro tipo de ayudas es mutua entre ambas? ¿Usted también le brinda ayuda? ¿Cómo es la relación?



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

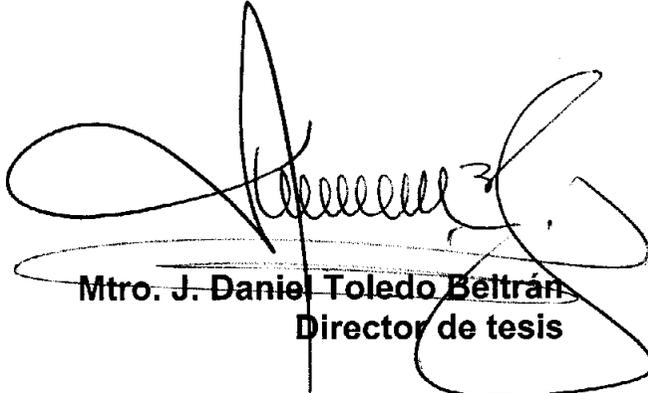
Casa abierta al tiempo

**Unidad Iztapalapa
Postgrado en Estudios Sociales
Línea Estudios Laborales
División de Ciencias y Humanidades**

**CONTINUIDAD Y CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN
REIVINDICATIVA DE LOS TRABAJADORES DE
PEQUEÑAS EMPRESAS EN CHILE.
*EL CASO DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN LA LIGUA
(1960-2000)***

Sandra Elizabeth Solano Luna

**Tesis para optar al grado de Maestría en Estudios Sociales
Línea Estudios Laborales**



**Mtro. J. Daniel Toledo Beltrán
Director de tesis**

México, D. F., Abril del 2006.