

ACCIÓN COLECTIVA Y SUBCONTRATO

EL CASO DE LOS PEONETAS DE COCA-COLA

Alejandro Casltillo - Javier Esnaola - Vicente López -
Nicolás Ratto - Bryan Seguel

ARRIBA L★S
QUE LUCHAN



Ningún derecho reservado,
Difúndanse y poténciense las batallas de los trabajadores

© Alejandro Castillo
Javier Esnaola
Vicente López
Nicolás Ratto
Bryan Seguel
2014

© Ediciones Arlequín

Impreso en Santiago de Chile

Repertorios de Acción Colectiva en los Trabajadores subcontratados peonetas de Coca-Cola en Chile, 2014

Alejandro Castillo

Javier Esnaola

Vicente López

Nicolás Ratto

Bryan Seguel



**Ediciones
Arlequín**

ÍNDICE

Introducción	8
Capítulo Primero: Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno, la formación de la FENASIPEC y el contexto del proceso de la negociación nacional	12
Capítulo Segundo: Trayectorias laborales, militancias sindicales y vida cotidiana.	23
Capítulo Tercer: Prácticas de movilización y sindicalismo flexible	43
Capítulo Cuarto: Articulación social	56
Capítulo Quinto: Negociación colectiva: resoluciones tripartitas y la experiencia de la movilización	71
Conclusiones Generales	80
Apartado Metodológico	85
Bibliografía	90

INTRODUCCIÓN

"Existe en la producción material una cierta esfera (...) nos referimos a la industria de la locomoción, ya se dedique al transporte de personas o al de mercancías. (...) También aquí se produce un cambio material en el objeto sobre el que recae el trabajo: un cambio en el espacio, un cambio de lugar (...) lo que representa un cambio en cuanto a su valor de uso, al cambiar la situación geográfica de éste. Su valor de cambio aumenta en la medida en que esta modificación de su valor de uso requiere trabajo (...) al igual que en el proceso de valorización de las demás mercancías".

Karl Marx

El golpe de Estado efectuado en Chile en 1973 no sólo significó una reestructuración radical del aparato productivo mediante una política de shock sobre el mundo del trabajo, sino que sobretodo una profunda transformación de las relaciones entre movimientos sociales, partidos y Estado. Así pues, este proceso de re-estructuración económica modificó la relación entre capital y trabajo lo que implicó la transformación conjunta de las formas de organización sindical, de la estructura de los mercados laborales y de las normas institucionales vigentes. Todo esto significó el disciplinamiento de la fuerza de trabajo chilena y afectó las condiciones sociales y políticas de los procesos de politización y formación de la militancia sindical en el país. En este sentido, el proceso de reorganización social del mundo del trabajo y la reconversión de las formas capitalistas de producción generaron un escenario complejo y adverso para el desarrollo del sindicalismo.

El rol jugado por el sindicalismo en la desestabilización de la dictadura y durante proceso de transición política terminó subordinado a las reformas políticas, sociales y económicas que legó el régimen militar. Vale decir, quedó relegado a un segundo plano, supeditando su agenda laboral a la consolidación del proceso de transición política en el marco del diseño de la Gobernabilidad Democrática. Esto facilitó durante la década de los noventa una estrategia de acción sindical de carácter sociopolítica (Campero, 2000; Araya, 2012), orientada hacia el aumento de la productividad en las empresas con una correlativa morigeración de la conflictividad laboral.

Desde esta perspectiva, el disciplinamiento laboral por parte del Estado permitió el proceso de reestructuración productiva. Todo esto condujo a una reorientación de las estrategias de acción sindical marcando una tendencia hacia la disminución de las iniciativas sindicales y una pérdida de protagonismo político por parte de los actores laborales.

A contrapelo de esta tendencia, desde comienzos del 2000 comenzó a desarrollarse un proceso de movilización en sectores estratégicos de la producción -minería del cobre, producción forestal y sector portuario- orientados al mercado exterior y sectores no tradicionales -retail y servicios- que entregaron nuevos desafíos para el análisis de la conflictividad laboral, la acción colectiva y la relación entre movimientos sociales, partidos y Estado. En ese proceso no deja de ser relevante que esta ruptura con el sindicalismo sociopolítico se efectuase desde sectores de trabajadores en condiciones de precarización y flexibilidad laboral, colocando en el centro de sus demandas la lucha contra la subcontratación y el multirrut, pilares del modelo de relaciones laborales instituido en dictadura. Así pues, el rasgo común de estos diversos espacios de activación sindical fue la generalización de las prácticas de movilización de acción directa para presionar mecanismos de negociación directa con empresas mandantes, siempre al margen de la legalidad. Estas experiencias han sido denominadas por la literatura como partes de un “nuevo sindicalismo” que se está comenzando a gestar en esta última década (Agacino, 2001).

En ese contexto, los trabajadores subcontratados de Coca Cola desde el 2008 comenzaron un proceso de reorganización y construcción sindical que culminó con la creación de la Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas de Coca Cola y Ramos Conexos (FENASIPEC). Desde ese momento, llevaron adelante un proceso sostenido de movilización por el mejoramiento de sus condiciones laborales, de seguridad, higiene y aumento en los ingresos, que constituyó la antesala del reciente proceso de negociación colectiva durante el primer semestre del 2014, en contra de las embotelladoras Andina y Embonor, franquicias de la transnacional “The Coca Cola Company”.

Como investigadores de las problemáticas laborales, nos mueve la intuición de que la centralidad del mundo del trabajo en los procesos de producción y reproducción de la sociedad se constituye en una ventana de entrada para el estudio de las tendencias de la conflictividad y cohesión social. Con nuestro equipo de investigación nos hicimos parte desde el comienzo de la gestación de la movilización que la FENASIPEC llevó adelante este año contra las empresas Andina y EMBONOR. Desde esa posición de observadores no participantes y de militantes sociales en los procesos de democratización social, muchos elementos nos llamaron profundamente la atención: las dinámicas de participación, la tendencia hacia la articulación ampliada con diversos actores sociales, el amplio espectro de repertorios de acción, la composición generacional de los afiliados y el proceso de politización de los trabajadores de base.

Todos estos elementos nos hicieron preguntarnos por las experiencias y repertorios de acción llevados adelante por los trabajadores

subcontratados de Coca Cola afiliados a la FENASIPEC, con el objetivo de identificarlos, describirlos y caracterizarlos desde un enfoque centrado en los procesos de politización en el mundo del trabajo. Esto nos llevó a poner especial énfasis en los elementos relacionados con las experiencias de politización de las militancias sindicales en un contexto de transformaciones de la acción sindical. Para ello, la estrategia metodológica utilizada correspondió a la opción por un enfoque cualitativo y la utilización de diversas técnicas de producción de información como cuadernos de campos, observaciones no participantes, entrevistas individuales y grupales semi estructuradas -ver apartado metodológico-.

Pues bien, la relevancia de este trabajo se comprende en el contexto de la generalización de prácticas de subcontratación en el actual modelo de desarrollo productivo nacional, lo que implica consecuencias de precarización en las condiciones laborales de estos trabajadores e impedimentos objetivos para su organización colectiva. Por lo demás, las investigaciones comparadas se han enfocado más en los movimientos de subcontratados de sectores estratégicos de la economía –sector portuario, forestal, minero, y acuícola-, por lo que esta investigación se pretende plantear desde los nuevos sectores organizados que, pese a estar más precarizados, han irrumpido como agentes transformadores en los últimos años. Tal es el caso de las recientes investigaciones del sector del retail y, en el caso de esta investigación, del transporte y distribución de mercadería. Se trata de sectores que por lo general son más invisibilizados tanto académica como mediáticamente, lo que nos lleva a la pregunta de si acaso sus procesos de movilización pueden conllevar incluso mayores obstáculos que el caso de los sectores subcontratados estratégicos.

Por otro lado, desde una perspectiva teórica, diversas dimensiones nos permiten aportar elementos para el estudio de la acción colectiva, desde la acción directa y sus formas de manifestación ilegal, hasta las instancias formales de acuerdos laborales bipartitos y tripartitos -entre los trabajadores representantes, autoridades de organismos gubernamentales y representantes de la empresa-, pasando por las diversas articulaciones que se establecen entre peonetas, sus dirigencias y diversos actores sociales. Por lo mismo, en el plano sociopolítico, el proceso de negociación colectiva llevado durante el 2014 por los peonetas, se comprenderá como el momento socio-histórico en el cual se despliegan distintos tipos de acciones y movilizaciones colectivas que los trabajadores ejecutan para lograr sus principales objetivos, siendo la demanda principal la nivelación de sueldos por oficio de los peonetas a nivel nacional.

Dicho esto, a continuación presentaremos las principales observaciones y análisis a los que llegamos a lo largo del proceso de vinculación con los militantes sindicales de la FENASIPEC en más de nueve meses de trabajo,

innumerables reuniones, tres viajes a lo largo de Chile y cerca de cien páginas de entrevistas y anotaciones de campo¹.

En el primer capítulo de este trabajo presentamos los antecedentes de contexto socio histórico que contemplan los aspectos estructurales del modelo de relaciones laborales Chile, además de una aproximación al oficio de los trabajadores de nuestra comunidad estudiada –el trabajador peoneta-, las características de las empresas mandantes -Andina y Embonor- y una breve reseña del contexto de la investigación referida a la reciente movilización nacional. Finalmente, presentaremos antecedente del sindicalismo en Chile, marcando un especial énfasis en los aspectos teóricos del denominado “Nuevo Sindicalismo” en Chile.

Dada la importancia que otorgamos a las experiencias de movilización y politización de los trabajadores de nuestra comunidad, en el segundo capítulo revisaremos algunos elementos teóricos que nos permiten atender a la importancia cualitativa de los procesos de politización y movilización colectiva en el campo laboral, señalando la relevancia de considerar las trayectorias laborales y sindicales como elementos significativos de la militancia sindical.

En el tercer capítulo, mostraremos cómo estos elementos están estrechamente relacionados con las prácticas de movilización de la FENASIPEC en el reciente proceso de movilización. Esto nos permitirá entender a este actor sindical como un representante del sindicalismo flexible o “nuevo sindicalismo” cuyas prácticas de acción directa le permiten presionar por negociaciones colectivas.

Luego, en el cuarto capítulo, revisaremos cómo estas formas de acción sindical expresan un amplio espectro de articulaciones internas y externas que le permiten a la FENASIPEC y a los peonetas ampliar sus repertorios de acción sindical, rompiendo con el sindicalismo sociopolítico practicado por los actores sindicales desde el retorno a la democracia hasta entrada la década del 2000. De esta manera, entenderemos que estas articulaciones permiten hacer más efectivas las presiones por participar en procesos de negociación colectiva.

Así pues, en el capítulo cinco, presentaremos cómo estas formas de acción y articulaciones flexibles se canalizan en las estrategias de negociación colectiva de la FENASIPEC en el reciente proceso de movilización nacional.

Finalmente, en las conclusiones generales presentaremos las principales observaciones del proceso en relación a nuestra investigación, como algunas interrogantes que surgen a partir de esta experiencia.

¹ Ver los cuadernos de campo y entrevistas en los Anexos (documento aparte de este).

CAPÍTULO PRIMERO.

ANTECEDENTES DEL MODELO DE RELACIONES LABORALES CHILENO, LA FORMACIÓN DE LA FENASIPEC Y EL CONTEXTO DEL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN NACIONAL.

FLEXIBILIDAD LABORAL, PRECARIZACIÓN Y RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

Para comprender el rol que han jugado los trabajadores subcontratados peonetas de Coca Cola agrupados en torno a la FENASIPEC y sus diversas formas de acción sindical en los procesos de negociación colectiva, nos debemos remontar a las estrategias empresariales en el marco de relaciones laborales instituidas por el Plan Laboral en 1979. Esto pues, en el caso chileno, la instauración del modelo neoliberal y sus reformas en el ámbito del trabajo se dan en un contexto de dictadura. Por lo mismo, a diferencia de otros países latinoamericanos, en Chile no hubo posibilidad de negociación alguna acerca del carácter de las reformas neoliberales implantadas que dieron paso al desamantelamiento de los derechos sociales. En el discurso de la transición democrática, liderada por la Concertación, las autoridades se refieren a un supuesto “retiro del Estado” de los espacios de mercados pertenecientes a la sociedad civil, sin embargo, se debe señalar que tal retiro es sólo aparente. Es más, el Estado juega en la implantación del neoliberalismo un rol estructurante de los mercados que no es neutral, en tanto ha favorecido a los capitales transnacionales y nacionales que se logran acoplar a éste. De esta manera, lo que se genera no es una desaparición real del Estado como actor estructurante y mediador del conflicto entre capital y trabajo, sino más bien una “discriminación en la acción estatal” que pasa a responder a los intereses de las élites sociales (Ruiz y Boccardo, 2013).

Desde esta perspectiva, para contextualizar el emergente movimiento sindical de los peonetas agrupados en torno a la FENASIPEC, debemos remitirnos tanto a las reformas neoliberales implantadas durante la dictadura -plan laboral de 1979- como las posteriores reformas legitimadoras del modelo durante los gobiernos de la Concertación. Así pues, el paquete de reformas laborales de 1979 implicó la instalación de cuatro ejes fundamentales que se basan en el principio neoliberal de que los sindicatos ya no podían formar parte de la estructura moderna del progreso socioeconómico (Fundación Sol, 2014):

- (a) Reemplazo de la tradicional negociación colectiva por rama de la producción –de carácter interempresa- por un tipo de negociación descentralizada a nivel de empresa. Para negociar de modo

interempresa se necesita la venia del empleador que, en la práctica, es improbable.

- (b) Se permite el reemplazo de trabajadores en huelga: huelga que no paraliza o huelga monopolista.
- (c) Se permite el libre despido según las “necesidades” de la empresa.
- (d) Se termina la prohibición de subcontratar respecto de áreas propias del giro principal de la empresa.

Pues bien, los ejes mencionados del Plan Laboral como plan anti-sindical son absolutamente necesarios para comprender la baja sindicalización y su respectiva atomización. Así es como, por un lado, la tasa de sindicalización se ha mantenido baja desde 1990 hasta la fecha, para el 2013 alcanzaba apenas un 14,2% (Dirección del Trabajo, 2013). Por su parte, la negociación colectiva deja afuera a los trabajadores de faena o por temporada, además de los trabajadores del servicio público y aquellos directivos o administrativos de la empresa. Según la propia Dirección del Trabajo (2013), en la práctica la negociación colectiva con derecho a huelga cubre tan sólo a un 8% de los asalariados del sector privado. Cabe mencionar que, según Mizala y Romaguera (2000), desde los años '90 hasta la actualidad se mantienen estas reformas antisindicales, pero se agrega de manera insuficiente la necesidad de justificar el despido permaneciendo la ambigua posibilidad de justificar por “necesidad de la empresa”. Además, los autores mencionan que se disminuye el quórum necesario para levantar sindicatos, además de que se otorga la posibilidad de crear sindicatos transitorios, lo que favorece a los sectores más inestables del mundo del trabajo. Sin embargo, como se mencionó, tales reformas llevadas a cabo por la Concertación son absolutamente insuficientes, y más que todo conllevan la legitimación de la protección estatal hacia los sectores empresariales dominantes.

Desde esta perspectiva, en cuanto a las estrategias empresariales en el nuevo marco de relaciones laborales flexibles, la subcontratación, pese a no ser cuantitativamente la forma de empleo más importante, en términos cualitativos parece ser un caso paradigmático en Chile. Ésta se comprende como la externalización de determinados servicios por parte de las empresas hacia otras empresas, conocidas como “contratistas”, estableciéndose una relación comercial -contrato civil o comercial- entre ambas. En esta relación la empresa contratista le presta determinados servicios a la empresa mandante (Echeverría, 2004). Abarca tanto las empresas suministradoras de trabajadores, como las empresas de enganche y las que prestan servicios determinados. Ahora, si bien los trabajadores subcontratados trabajan por cuenta de la empresa contratista, que es su empleadora en términos contractuales, en la práctica terminan trabajando bajo el alero de la empresa mandante -adaptándose a sus requerimientos-.

Pues bien, volviendo al plano de las reformas laborales, además del decreto 16.757 del Plan laboral, se debe mencionar la promulgación de la ley 20.123 durante el año 2007, que generó grandes expectativas en el mundo del trabajo. Sin embargo, esta ley no prohíbe la externalización de actividades del giro principal, ni tampoco resuelve las dispares condiciones salariales entre trabajadores contratados y subcontratados, pero al menos da origen a un régimen de “responsabilidad solidaria”. Tal régimen establece que las empresas principales o mandantes tienen mínimas responsabilidades sobre el comportamiento laboral de las empresas contratistas (Echeverría, 2004). De esta manera, en términos concretos, dicho régimen permite que el trabajador pueda entablar una demanda indistintamente en contra de su empleador directo o la empresa principal, particularmente en materias de seguridad y salud (Echeverría, 2004).

Ahora bien, la reforma del 2007 no se hace cargo del objetivo implícito de las prácticas de subcontratación institucionalizadas por el plan laboral: “la limitación del reconocimiento de los derechos colectivos, en la medida en que se genera dispersión y pocos incentivos para la organización de los trabajadores” (Coordinadora Jurídica 4 de Agosto, 2014: 1). Por otro lado, los trabajadores subcontratados pasan a estar a la deriva en la medida en que la responsabilidad recae en empresas contratistas que generalmente son pequeñas y medianas empresas que tienden a desaparecer por insolvencia, ruina, o cambios de giro económico con el objeto de adaptarse al mercado (Henríquez & Gálvez, 2006). Esto explica, paradigmáticamente, la facilidad con que se pone término a la relación entre las empresas, de la cual depende la estabilidad laboral de los trabajadores.

Algunos datos elaborados por la Fundación Sol en el trimestre Agosto-Octubre del año 2013 en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo permiten acercarse a un fenómeno laboral que, progresivamente, se va instalando como una importante fuente de trabajo (Fundación Sol, Agosto-Octubre 2013). Para ese período, la cantidad de nuevos trabajadores externalizados en el sector privado era de 670.979, mientras que los de planta eran 3.924.208, es decir, el 14,6% de los trabajadores de este sector eran externalizados. Y si se suma el sector público, un 17,3% de los trabajadores asalariados dependientes serían subcontratados.

Estos porcentajes deben considerar que la tendencia en los últimos años es al crecimiento de los trabajos externalizados. Así, el 17,3% ha significado un incremento de 5,8 puntos sobre el trimestre Enero-Marzo de 2010, en el cual la cantidad porcentual de asalariados externos era de 11,5% en relación al total de trabajadores asalariados. Es más, los trabajos asalariados creados en esos tres años fueron 570 mil, donde el 66,1% de ellos eran externos, vale decir, estaban bajo un régimen de subcontratación,

servicios transitorios o suministro de personal. Incluso, según los últimos datos elaborados por la Fundación Sol (2014), en este año 2014 la subcontratación habría llegado al 18,2%.

En el ámbito de las remuneraciones, la brecha de ingresos medio mensual entre trabajadores contratados directamente y trabajadores subcontratados, muestra que los primeros reciben 1,3 veces el ingreso de los segundos, es decir, alrededor de un 30% más. En cuanto a la inestabilidad, el 50,4% de las empresas subcontratadas tiene una relación con la principal de entre 1 a 5 años; el 19,3% más de 6 meses y hasta 1 año; el 22,5% hasta seis meses; en cambio, tan solo el 1,9% más de 10 años y el 5,8% más de 5 años y hasta 10 años. Estas cifras permiten observar que las relaciones entre la empresa principal y la contratista no tienden a ser muy duraderas y son bastante informales (Fundación Sol, Agosto-Octubre 2013).

A partir de estos antecedentes se puede entender el negocio de las empresas contratistas que actúan como intermediarios entre la empresa mandante y el trabajador externalizado. Por lo mismo, un trabajador subcontratado -de segunda categoría- debe realizar las mismas prestaciones que un trabajador de planta pero con menor sueldo, con altos grados de inestabilidad en su puesto, con posibilidades de traslado -despidos y recontrataciones-, con cláusulas abusivas y con dificultades para poder articularse con otros trabajadores. Con respecto a este último punto, Rojas (2010) enfatiza en los efectos de atomización que producen las prácticas de subcontratación en los trabajadores, disgregándolos en variadas empresas contratistas. Esto hace improbable toda forma de organización colectiva entre los mismos subcontratados e implica la imposibilidad para éstos de sindicalizarse con los asalariados directos de la empresa mandante o principal. De esta manera, ninguna conquista de los trabajadores de planta se hace extensiva, como beneficios sociales, a los trabajadores subcontratados.

EL CASO DE “THE COCA- COLA COMPANY”.

Dentro de la subcontratación se enmarca el caso de “The Coca-Cola Company” y sus dos franquicias en Chile: dos embotelladores que producen y distribuyen productos Coca-Cola en Chile; Coca-Cola Embonor S.A y Coca-Cola Andina S.A. (Ver cuadro 1):

Cuadro 1².

Coca-Cola Embonor S.A.	Coca-Cola Andina S.A.
- XV Región de Arica y Parinacota	- II Región de Antofagasta
- I Región de Tarapacá	- III Región de Atacama
- V Región de Valparaíso ³	- IV Región de Coquimbo
- VI Región del Lib. Bdo. O'Higgins ⁴	- XIII Región Metropolitana
- VII Región del Maule	- XI Región del Gral. Carlos Ibáñez
- VIII Región del Bío Bío	- XII Región de Magallanes
- IX Región de la Araucanía	
- XIV Región de los Ríos	
- X Región de Los Lagos	

Desde las plantas principales de las embotelladoras comienza la distribución de las mercancías, mediante el deslinde de Coca-Cola Andina S.A. y de Coca-Cola Embonor S.A. Ambas embotelladoras cuentan con peonetas y choferes contratados por alguna pequeña empresa contratista de transportes que "prestan servicios" a las franquicias. Así pues, "diariamente, son preparadas las cargas de los camiones tercerizados en nuestras dependencias, para ser distribuidas durante la mañana siguiente, de acuerdo a determinadas rutas de reparto" (Coca-Cola Embonor S.A., 2013). La justificación de la subcontratación se encuentra en los propios discursos de la empresa: "Las embotelladoras modernas han estructurado su negocio de modo de dividirlo según sus principales actividades de negocios, que son parte de la cadena de valor, generando diferentes sociedades. Este hecho permite aprovechar al máximo las economías de escala, que proporcionan la producción de bebidas, la expansión geográfica y la capacidad de distribución de productos" (Coca-Cola Embonor S.A., 2013).

EL TRABAJADOR PEONETA

Los peonetas, o también llamados "ayudantes", son quienes acompañan a los choferes de los camiones de Coca-Cola, tanto de Andina como Embonor, a distribuir las mercaderías -bebidas y jugos- a los diferentes puntos de venta existentes al interior de una zona de reparto. Así pues, estos trabajadores son los "peones de carga" que descargan las mercaderías de los camiones y las llevan, a pulso o con "yeguas", a los puntos de venta,

² Elaborado a partir de las imágenes explicativas que aparecen en las páginas web de las embotelladoras (ver en anexos la imagen 1).

³ Con excepción de la provincia de San Antonio.

⁴ Con excepción de la provincia de Cachapoal.

como supermercados, minimarkets, y lugares de venta. Según las clasificaciones ISCO-88, de la Organización Internacional de trabajo (OIT), los peonetas serían parte del Gran Grupo 9, más concretamente son clasificados como “peones de carga”. Estos se caracterizan porque “manipulan carga: embalan bultos; acarrean, cargan y descargan muebles y otros enseres domésticos en las mudanzas o fardos de mercancías y otros tipos de carga o equipaje transportados por barco o avión, o transportan y depositan mercancías en diversos almacenes” (OIT, 2004). Las tareas que corresponderían precisamente a los peonetas en Chile, según la clasificación la ISCO, incluyen las siguientes: “b) cargar y descargar mercancías y equipaje de camiones, furgones; e) cargar y apilar mercancías en almacenes o depósitos similares; f) desempeñar tareas afines” (OIT, 2004).

LA FORMACIÓN DE LA FENASIPEC

La FENASIPEC es una organización inter-sindical, con presencia nacional, constituida de manera legal según el Código Laboral vigente. Es de carácter autónomo y con personalidad jurídica, cuyo RSU es 13/02/1261. La federación articula sindicatos de peonetas de empresas subcontratistas correspondientes a la Embotelladora Andina S.A. y a la Embotelladora Embonor S.A., ambas grandes empresas representantes en Chile de “The Coca Cola Company”. Pese a su presencia nacional, está articulada principalmente, a nivel geográfico, desde la Región Metropolitana y ciudades de la zona centro como Rancagua y la conurbación Valparaíso-Con Con, y a nivel de franquicia, con preeminencia de la Embotelladora Andina S.A. La federación se extiende por casi todo el territorio nacional, articulando a la mayoría de las regiones: “en la actualidad, esta organización tiene presencia en la zona norte, centro y sur del país, congregando a más de 1500 trabajadores” (Ayala, 2014), siendo éstos trabajadores de sindicatos afiliados tanto legalmente como de “hecho”. La organización es flexible y con marcados liderazgos que la conducen (cuaderno de campo, 13/05/2014).

La FENASIPEC tiene sus orígenes en el año 2008, tras la disolución de la anterior federación de peonetas, la FENASIPETRA, que según dice uno de los dirigentes, ésta tuvo grandes luchas en sus últimos años de existencia, hasta que algunos de sus dirigentes se corrompieron (Cuaderno de campo, 01/04/2014). Ahora bien, no es sino hasta el año 2014 que la FENASIPEC empieza a tomar relevancia nacional, gracias a un proceso activo de parte de los dirigentes por levantar y articular bases sindicales a lo largo del país con el objetivo de preparar la negociación nacional.

Las labores de la FENASIPEC podrían ser divididas en tres, agregándose un elemento estratégico transversal. Estas tres labores son (1) la participación

en la plataforma "Coordinadora Sindical por el Fin al Subcontrato" y sus tareas derivadas, (2) el trabajo en instancias formales en la SUSESO por mejores condiciones en el trabajo para los peonetas y (3) la coordinación de los diferentes sindicatos de empresas contratistas por el "sueldo por oficio" que dará lugar a los procesos de negociación colectiva en donde se despliegan los repertorios de acción a estudiarse. Estas tres labores están cruzadas por una lucha estratégica a largo plazo que tiene como fin una sociedad sin clases. En palabras de sus dirigentes, "se sienten parte de una historia de lucha obrera" (Cuaderno de campo, 25, 26 y 27/04/2014). Éste objetivo "histórico" es fomentado por la recomposición del tejido social y el fortalecimiento de la solidaridad de clase que la FENASIPEC promueve.

LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR EL SUELDO POR OFICIO

El proceso de negociación colectiva comienza a gestarse a principios del año 2014 con la aceleración del proceso de articulación de las bases sindicales a lo largo del territorio nacional por parte de la FENASIPEC. Los mismos dirigentes de la FENASIPEC indicaban que "desde Marzo se encuentran agrupando fuerzas en todo Chile, en donde buscan sumar la mayor cantidad de sindicatos y delegados para que esta negociación tenga un gran peso en todo el país" (cuaderno de campo, 13/05/2014). Esta articulación desembocó en un paro ilegal durante el mes de Junio del 2014 que tuvo casi total expresión en Embonor, y que presentó distintas formas de respuesta, positivas y negativas, por parte de la embotelladora, de las empresas contratistas y de organismos gubernamentales. Actualmente el conflicto está descentralizado y medianamente desarticulado en la medida en que se han empezado a desarrollar luchas regionales por separado. Ahora, si bien la FENASIPEC ha ido perdiendo la fuerza social que había logrado acumular en los momentos previos al paro de junio, actualmente sus dirigentes están en un proceso de repliegue estratégico para volver a fortalecer los lazos entre sindicatos. Sólo por este camino se podrán preparar futuras movilizaciones a nivel nacional. Desde esta perspectiva, esta investigación tiene lugar luego del término del paro ilegal de junio de 2014, el momento más álgido de la negociación colectiva, y durante el proceso de reactivación descentralizada del conflicto tras una aparente derrota por parte de los peonetas.

Pues bien, esta negociación colectiva tiene como demanda central la "igualación del salario por oficio", es decir, a igual trabajo igual sueldo. Esto, debido a que hoy en día las diferentes empresas contratistas pagan distintos sueldos, por el mismo trabajo, a los peonetas. Así pues, la consigna "a igual trabajo, igual salario" aparece debido a que los productos de Coca-Cola tienen el mismo valor en cualquier parte del país, inclusive en el

extranjero la equivalencia es la misma. Por eso, el presidente de la FENASIPEC señala: “¿Por qué un trabajador que tiene los mismos riesgos en cualquier parte del país, más en regiones que en la capital, tienen sueldos diferentes? Esa es la gran pregunta que hay que romper y la única forma de que todos los trabajadores apañen esta lucha es informando y educando” (Gustavo Godoy, escrito al equipo de investigación, 01/09/2014).

En este sentido, siendo todos los peonetas trabajadores subcontratados de Coca-Cola, tanto de Andina como de Embonor, unos ganan más que otros, así como la estabilidad de su situación laboral varían de forma significativa. Esto fue constatado en las notas de campo, donde se muestran las diferencias existentes entre Rancagua y Hualpén: en ésta se vendría a ganar la mitad de lo que se gana en aquélla (Cuaderno de campo, 25, 26 y 27/04/2014). Además, están los mencionados casos de desaparición de empresas contratistas y re-subcontratación del contingente de trabajo, pero bajo las condiciones de la nueva empresa contratista (cuaderno de campo, 13/05/2014).

Por último, cabe mencionar que el proceso de movilización comenzó a gestarse desde principios del año 2014. La FENASIPEC realizó una serie de viajes a distintas regiones para contactar sindicatos y grupos de trabajadores con el objetivo último de coordinar a todos los sindicatos en pos de una negociación a nivel nacional. En síntesis, el transcurso de los hechos fue el siguiente: En marzo y abril comenzaron las primeras amenazas y avisos por parte de la FENASIPEC a Andina y Embonor sobre la inminencia de una movilización nacional, a la vez que se comenzaron a levantar las bases sindicales para preparar tal proceso. El 3 de Junio se presentó la demanda a las empresas, y el 10 de Junio la distribución de productos de Coca-Cola Embonor se detuvo en todo el país tras no haber respuestas por parte de Embonor. El paro varió de duración en las distintas regiones pero, considerando todo el país, el máximo de días movilizadas fueron 14. En la siguiente tabla (tabla 1) se muestran las diversas duraciones del paro según ciudad.

Tabla 1. Duración del paro por bases sindicales, Junio 2014

Días de Junio	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4
Arica:								X	X	X	X	X	X	X	X
Iquique:	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Valparaíso:	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
Concón:	X	X	X	X	X	X	X								
San Fernando:	X	X													
Curicó:	X	X	X	X											
Los Ángeles:	X	X	X												
Chillán:	X	X	X	X	X	X	X	X							
Concepción:	X	X	X	X	X										
San Pedro y Talcahuano:															
Temuco:	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Valdivia:	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Puerto Montt⁵:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

EXPERIENCIAS DE ACCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN CHILE: EL NUEVO SINDICALISMO FLEXIBLE

En los últimos años, diversas experiencias de movilizaciones de emergentes organizaciones colectivas de trabajadores subcontratados han irrumpido en el escenario del trabajo y del mundo social en general. Estas experiencias han surgido a contrapelo de sus precarias condiciones laborales y, particularmente, de las imposibilidades estructurales e institucionales para su organización colectiva, tanto por la atomización e inestabilidad laboral de los trabajadores de múltiples empresas contratistas como por la imposibilidad legal de ejercer derechos de sindicalización interempresas.

⁵ No hay un recuento de la cantidad de días de paro en esta región.

Así pues, sólo el sindicato por empresa está plenamente facultado para negociar colectivamente en la medida en que los sindicatos interempresas requieren del acuerdo previo de los diferentes empleadores para hacerlo (Agacino, 2001).

Pues bien, la emergencia del movimiento de subcontratados es clave para toda proyección de cambio estructural en el mundo del trabajo en particular y en el modelo de crecimiento capitalista vigente. Esto se explica, en palabras de Carlos Ruiz (2007), en la vulneración por parte de tal movimiento de la idea instalada desde el mundo empresarial: el ambiente competitivo de las empresas contratistas las llevaría a aumentar su productividad mediante mejores gestiones laborales. En este sentido, según la perspectiva de las grandes empresas, si los subcontratados negocian de manera conjunta frente a la empresa mandante, o por rama de actividad como ocurría en antaño, los salarios van a tender a su equiparación por encima del salario de equilibrio y con independencia de la capacidad competitiva de cada empresa (Ruiz, 2007).

Por otro lado, las grandes empresas mandantes, en términos económicos, prácticamente no pierden nunca pues las empresas contratistas periféricas cargan con la inestabilidad derivada de oscilaciones cíclicas del mercado y del hecho de tener que cargar con la presión de los trabajadores subcontratados que sostienen, a precio de altos niveles de explotación, las elevadas tasas de ganancias de las mandantes. En esta medida, no hay competencia para las mandantes, sino más bien acuerdos oligopólicos cerrados en donde operan lógicas más rentistas que alguna auténtica modernización e innovación capitalista (Ruiz, 2007). Todo esto implica que muchas empresas contratistas carezcan de posibilidades reales de mejorar la situación de los trabajadores subcontratados: su ganancia, como agentes intermediarios, se obtiene precisamente a costa de la precarización de las condiciones laborales de sus trabajadores.

En este contexto, la experiencia de los movimientos de trabajadores subcontratados se ha tendido a concentrar en los principales sectores exportadores de la economía nacional, como son la minería del cobre, las forestales, y el sector portuario (López, 2007). Tales experiencias han permitido que las formas de organización y las reivindicaciones propias de los trabajadores subcontratados se extiendan a otros sectores como el acuícola –especialmente en la producción de salmón–, los servicios, el retail, y los trabajadores temporeros de la agroindustria. Se trata de la difusión de esta expectativa de instalar, por parte de la organización de subcontratados, una “supranegociación” con el gran capital que supere la barrera de las empresas contratistas. En palabras de Ruiz (2007), la organización de los trabajadores subcontratados tiende a adaptarse a las nuevas condiciones

laborales, ante lo cual el espíritu de la ley aparece rebasado en los hechos. Si el mecanismo dominante para evitar “meganegociaciones” consistió en estimular la proliferación de muchos pequeños sindicatos, entonces ha aparecido la fórmula de instalar por la fuerza la negociación interempresas como punto de enjambre de estos pequeños sindicatos. Esta parece ser la única salida que tienen los subcontratados para aumentar su poder negociador.

Desde esta perspectiva, el año 2006 comienzan movilizaciones de los subcontratados del sector minero del cobre que empiezan a empujar por la negociación interempresas (Pérez, 2013). Luego, con mayor fuerza, se retomarán durante el año 2010. El principal motor de estas movilizaciones radica en la desigualdad salarial y de seguridad social existente entre trabajadores de planta y trabajadores subcontratados (Leiva, 2012). Esto llevará a que los subcontratados mantengan paros y huelgas caracterizadas por la violencia y la exposición mediática. Estas movilizaciones dadas en mayo de 2010 fueron violentamente reprimidas, con enfrentamientos directos con fuerzas policiales en varias ciudades del norte (Pérez, 2013).

En cuanto a las movilizaciones de los trabajadores subcontratados del sector forestal, durante el año 2006, se da en el contexto posterior al fracaso de los procesos de negociación colectiva de los subcontratados con las contratistas y el gobierno, que contaron con el apoyo incluso de trabajadores de planta, la empresa mandante Bosques Araucos decide marginarse y dejar las negociaciones directas con los trabajadores subcontratados (Ruiz, 2007). Esto detonó violentas protestas de los subcontratados, que dejaron incluso la marca indeleble de la muerte del trabajador Rodrigo Cisternas. Ahora bien, la experiencia de la producción forestal constituye el caso más complejo: los trabajadores de planta son minoritarios por lo que las diferencias se dan entre las diferentes cadenas de subcontrato –bosque y aserraderos, por ejemplo-. Además, los salarios son los más bajos en relación al sector portuario y minero, y sus cadenas de subcontratación son más inestables y desiguales entre sí (López, 2007). De esta manera, el régimen de subcontratación es más estable en la producción minera que en el sector forestal donde abundan empresas intermediarias de diferente tamaño produciendo diferencias dentro de los trabajadores subcontratados, y no solamente respecto a los trabajadores de planta. Todo esto vuelve más complejo el escenario de articulación sindical en el sector forestal.

Por su parte, a partir del paro portuario del año 2012, queda en evidencia la diferencia que se da entre los trabajadores de planta de los puertos y los trabajadores externos llamados eventuales que no pertenecen a ninguna empresa intermedia sino a los sindicatos de trabajadores eventuales

respectivos de cada puerto (Pérez, 2013). Las desigualdades entre ambas categorías de trabajadores se darían más en las condiciones de seguridad e higiene que en términos salariales, a diferencia del sector minero del cobre cuyas diferencias son principalmente salariales. Esta reciente movilización de los portuarios durante el año 2012 hizo que se gestarán movimientos de solidaridad desde los sectores subcontratados organizados en la minería del cobre: caso de Mejillones (Julián, 2014). En este sector, se dio el ejemplo paradigmático del Sindicato de Trabajadores del Puerto de San Vicente que cuenta con socios que rotan diariamente entre el empleo y el desempleo (Agacino, 2007).

Por último, cabe mencionar al sector del retail, donde el denominado multirut se hace patente. En esta figura, la empresa queda definida solamente como identidad jurídica determinada por un rut, lo que implica una subdivisión de la firma con el objeto de fragmentar la fuerza de trabajo: la actividad sindical queda atomizada a cada una de estas identidades jurídicas restringiendo alcance de negociaciones colectivas (Pérez, 2013). Para Agacino (2011), muchos sectores subcontratados más precarizados, como el caso del Retail, se encuentran integrados en gran parte por jóvenes que tienen mayor resistencia subjetiva a las amenazas de despido pues toda su vida laboral la han desarrollado en condiciones de flexibilidad precaria: están más aclimatados a transitar entre empleo y desempleo y al cambio de oficio y de empresas.

En definitiva, estas experiencias dejan en evidencia que la acción sindical en condiciones de precarización flexible rompen con la preponderancia de las estrategias individuales para hacer frente a los malestares del trabajo frente a las estrategias colectivas (PNUD, 2012; Araujo y Martucelli, 2012). Estos trabajadores abogan por su carácter autónomo, y al alero de sus movilizaciones se han formado federaciones y confederaciones que articulan sindicatos de empresas intermedias diferentes ya sea en un mismo rubro o cadena productiva o bien en torno a una misma empresa principal o mandante. Se vuelve así posible la coordinación de negociaciones colectivas de largo alcance, al margen de la legislación laboral y superando las barreras estructurales del modelo productivo. La negociación colectiva con las empresas principales de las cadenas de subcontratación es impuesta por la acción sindical misma (Agacino, 2007).

Estas nuevas prácticas sindicales surgen más allá del sindicalismo de corte tradicional o clásico marcado históricamente por su presencia en los segmentos más protegidos de los trabajadores: en las grandes empresas estatales o privadas con empleo directo y estable. Vale decir, en palabras de Agacino (2011), tal sindicalismo tradicional respondería a un patrón de acumulación desarrollista que es tributario de concepciones organizativas

de representación burocrática así como proclive a una relación de dependencia respecto a los partidos políticos y el Estado. Actualmente, el sindicalismo clásico se encarna en centrales legalmente constituidas y reconocidas como la OIT, la CUT, la CAT, y la UNT. Su versión más crítica mantiene orientaciones más clasistas, sin embargo, de igual manera ha vivido atrapada en una mezquindad corporativa y un dogmatismo que le ha impedido comprender la nueva realidad del trabajo (Julián, 2014). Por lo mismo, es impotente para levantar una política hacia los trabajadores flexibilizados y precarizados, cuyas concepciones, formas de organización y lucha simplemente no le acomodan (Agacino, 2011).

De esta manera, mientras las organizaciones formales tradicionales son jerarquizadas, poseen una división de tareas establecidas y la mayoría de sus miembros son pasivos, las organizaciones de los nuevos movimientos sociales se caracterizan por la participación, el compromiso y la acción consciente (López, 2007). En cuanto a los tipos de liderazgo, mientras en las organizaciones formales los dirigentes son administradores con legitimidad burocrática y tiene una relación racionalizada con los demás actores, en los nuevos movimientos sociales el líder es un activista cuya legitimidad está asentada en su carisma y las relaciones entre los miembros tiene un fuerte componente emocional (Julián, 2014). Por lo mismo, en general, se trata de organizaciones que tienen poco clientelismo entre dirigentes que ofrecen mejoras y socios que las demandan pasivamente: se trata de organizaciones cuya única posibilidad de mejorar las condiciones de sus asociados y sobrevivir es ampliando la mirada y el ámbito de acción (Quinteros, 2010). La lucha, más que a objetivos racionalizados por la organización, está dirigida a objetivos ideales planteada como ruptura radical que atrae especialmente a sectores trabajadores más jóvenes (Fernández Frías, 2008).

Además, la literatura señala el carácter ampliado de la cultura de los nuevos sindicatos, que persiguen no sólo mejoras salariales y de condiciones de trabajo, sino que buscan articularse con otros sectores sociales – movimientos de trabajadores o estudiantes- en pos de proyectos políticos de cambio: volver a apropiarse de su condición de sujetos (Julián, 2014). En otras palabras, hay una proyección política que va más allá de las reivindicaciones económicas particulares. En este sentido, según Pérez (2013), el régimen de subcontratación aparece para los trabajadores no sólo como desigual sino como injusto –considerando que existen desigualdades vividas como justas-. La igualdad fundamental que consignan los subcontratados tensiona las jerarquías establecidas en el mundo del trabajo. De esta manera, sería principalmente la igualdad de condiciones laborales el principio de justicia que parece dominar los discursos de los sectores subcontratados organizados.

A diferencia del sindicalismo tradicional que se remite a la empresa, este sindicalismo buscaría actuar, al margen de la legalidad, a nivel interempresas y como federación nacional (Agacino, 2007). Vale decir, sus repertorios de acción serían generalmente ilegales, enfatizando en la importancia de la huelga y la paralización productiva como forma de acción directa. En este sentido, las franjas de trabajadores subcontratados han ido desarrollando la conciencia de que la organización y sus acciones deben adecuarse a exigencias mayores a la pura capacidad negociadora formal. Desde la partida, asumen exigencias de carácter más político precisamente porque sus reivindicaciones ponen en jaque pilares estructurales de la nueva acumulación capitalista flexible. Así entonces, a partir de la literatura revisada, especialmente Agacino (2011) y Julián (2014), cabe señalar los rasgos más relevantes de este sindicalismo flexible que involucra principalmente a trabajadores subcontratados:

- 1) Importancia de la acción directa como forma de acción colectiva. Esta idea apunta al carácter violento y espontáneo de sus repertorios de acción, que por lo general se sitúan fuera del marco legal.
- 2) Carácter abierto de sus organizaciones colectivas, no remitiéndose a la empresa contratista de los trabajadores y abarcando a los desempleados.
- 3) Alianza estratégica con otros movimientos sociales, como el sector estudiantil u otros movimientos de trabajadores – contratados y subcontratados-.
- 4) Carácter más politizado de sus demandas y consignas, en la medida en que el “fin al subcontrato” se transforma directamente en una crítica a uno de los pilares de las nuevas formas de acumulación. El movimiento que aglutina a estos trabajadores, por lo general, tiene un horizonte normativo más ambicioso y amplio.
- 5) Liderazgos carismáticos comprometidos que superan la lógica racionalizada y burocrática del tradicional sindicato corporativo.

En suma, este recuento de las experiencias del denominado sindicalismo flexible busca relevar la importancia que adquiere investigar los procesos de movilización y negociación colectiva de la FENASIPEC. Estos procesos se insertan en esta pequeña tradición sindical de nuevo cuño pero en un escenario económico y social más precarizado que el de sectores estratégicos. De esta manera, junto a las experiencias del retail, cabe preguntarse si los peonetas parecen estar llamados a extender a los confines de la subcontratación chilena estas nuevas experiencias de sindicalismo flexible.

EL NUEVO SINDICALISMO: REPERTORIOS DE ACCIÓN COLECTIVA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La implementación de las políticas de “flexibilidad interna y externa” (De la Garza, 2011) ocurren en un régimen social que concentra poder en los patrones en franca oposición a los intereses de los trabajadores como actores sociales y políticos. En este régimen “los empleadores tienen la potestad de tomar e imponer decisiones unilaterales, que afectan las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores” (Acuña, 2008: 72). En ese contexto y extrayendo la conceptualización que realiza Riechmann & Fernández (1995), entenderemos al sindicalismo como una expresión de la acción colectiva de los trabajadores en el marco de las relaciones de producción, manteniendo una característica central: el ser una herramienta por medio de la cual los trabajadores se agrupan para defender y reivindicar demandas correspondientes a condiciones laborales, salariales y de beneficios entre otras áreas de su quehacer laboral, como también cuestiones concernientes a la distribución de la riqueza y el poder social.

En síntesis, el sindicalismo supone sujetos colectivos con determinadas formas de organización y repertorios de acción en el marco del desarrollo de una racionalidad conformada a partir de una experiencia común. Esta definición nos mueve a la afirmación de una teoría de la acción colectiva y la comprensión de los trabajadores como un movimiento social en términos de “agentes colectivos que intervienen en el proceso de transformación y lucha social promoviendo cambios u oponiéndose a ellos” (Riechmann & Fernández, 1995).

En este sentido, la conceptualización de movimiento social nos permite concebir a los trabajadores como agentes colectivos que movilizan recursos materiales, organizacionales y simbólicos para perseguir sus objetivos de provocar, impedir o anular cambios sociales fundamentales. Para ello, los trabajadores obran con una cierta continuidad histórica y con un alto grado de integración simbólica, dotándose de un nivel bajo de especificación de roles y funciones de manera tal que puedan adaptar sus organizaciones y formas de acción a los contextos en los que les toca intervenir (Riechmann & Fernández, 1995).

Pues bien, la formación de un sindicato supone que los trabajadores que lo conforman se reconozcan como parte de una colectividad, de una identidad colectiva que se basa en un “nosotros”, y el reconocimiento de la existencia de un “otro” -el patrón, el jefe o la empresa- que tiene intereses contrapuestos (Pereira, 2009). De este modo, el sindicato se perfila como una herramienta de reivindicación contra estos “otros” actores.

Por otra parte, la conceptualización que utilizamos de negociación colectiva entiende que ésta “constituye un instrumento que interviene la participación del trabajo en el proceso productivo y que afecta a sus actores sociales, empleadores y trabajadores asalariados, al menos, en tres aspectos: las relaciones colectivas del trabajo entre ambos actores; los salarios de los trabajadores y las condiciones de trabajo. Este instrumento no puede ser visto como independiente de la institucionalidad laboral, la que establece el rango complementario al marco jurídico de orden público laboral en el cual los actores pueden fijar sus normas” (Salinero, 2006: 31).

A partir de estas consideraciones y extrayendo las conceptualizaciones de Alberto Melucci (1999) podemos caracterizar a la negociación colectiva como el proceso de adecuación reflexiva que efectúan los trabajadores en un determinado contexto. Diversos elementos forman parte de todo proceso de negociación colectiva:

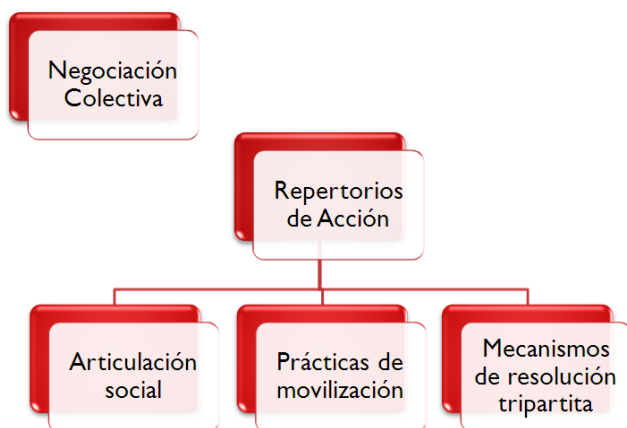
1. Formación sociocultural de una experiencia compartida: principio de identidad.
2. Acción colectiva en el marco de las relaciones laborales: principio de agencia con miras a la modificación de las relaciones y condiciones laborales contras las que se movilizan. Esto supone identificar tanto a las acciones directas, como las de consenso, diálogo y acuerdos.
3. Modificaciones de las relaciones tripartitas entre trabajadores, empresarios y estado.

En base a esta conceptualización, en el contexto general de negociación colectiva, se sostiene que del concepto central de acción colectiva se desprenden tres dimensiones:

1. **Articulación social:** estrategias de formación de fuerza colectiva, desde una perspectiva interna como articulación sindical, y desde una perspectiva externa, con otras organizaciones y actores sociales y políticos.
2. **Prácticas de movilización:** todas las prácticas y formas de movilización legal e ilegal utilizadas como herramientas para la generación de escenarios para conseguir los objetivos de la negociación colectiva.
3. **Mecanismos de resolución tripartita:** se refiere a todos los mecanismos llevados adelante con actores políticos, empresariales y sindicales, en el contexto de la negociación, que persigan un cambio en las relaciones de fuerza entre los actores. Refiere por tanto a las diversas estrategias utilizadas con los diversos actores para la consecución de sus demandas y objetivos.

A continuación de esquematizan las dimensiones de los repertorios de acción:

Esquema 1.



Estas tres dimensiones de la acción colectiva son las que se desarrollarán en los capítulos III, IV y V, a partir del estudio empírico del proceso de negociación colectiva llevado a cabo por los peonetas subcontratados de Coca-Cola, bajo la dirección de la FENASIPEC, el año 2014. En cada capítulo, además, se incluirán elementos teóricos para comprender de mejor manera cada dimensión de la acción colectiva. Antes de lo recién mencionado haremos una revisión de las trayectorias laborales, las militancias sindicales y la vida cotidiana de los peonetas en el capítulo II.

CAPÍTULO SEGUNDO. TRAYECTORIAS LABORALES, MILITANCIAS SINDICALES Y VIDA COTIDIANA.

*“En todas las cosas se parte de hombres y no del
Hombre, del hecho y no del derecho, de la historia y no de la
lógica”*

Roberto Esposito.

Desde el trabajo que hemos venido desarrollando nos hemos dado cuenta de una serie de elementos significativos para los trabajadores al momento de tomar la decisión de vincularse a un sindicato o al tomar la iniciativa de formarlo en los casos en los que éste no existe. Estos elementos constituyen la experiencia biográfica de cada trabajador en sus lugares de trabajo - tiempo laboral-, en sus espacios familiares y vecinales -tiempo biográfico familiar- y en sus lugares de recreación con sus compañeros de trabajo, familiares o vecinos -tiempo libre-. Se trata de elementos de sus vidas cotidianas que van constituyendo sus experiencias personales y que, por determinados motivos, circunstancias o acontecimientos inciden en sus procesos personales y colectivos de politización: en el paso de la formación de una práctica de reclamo a una práctica colectiva que pone en duda el orden dado de sus espacios laborales por considerarlo inequitativo, desigual u oprobioso. Ese salto de la identificación de una vivencia personal a la identificación de las relaciones que la originan es el proceso de la politización. Proceso que refiere a múltiples trayectorias individuales y colectivas en la que los sujetos, a partir de sus experiencias vividas, anheladas y representadas en sus imaginarios sociales, configuran una práctica individual y/ o colectiva de cuestionamiento y reordenamiento del espacio social, en las relaciones entre sus campos y en la asignación de los roles y posiciones sociales.

Desde la perspectiva individual o subjetiva, ese componente reflexivo refiere a un proceso que se va desarrollando en el tiempo por medio del cual, el trabajador, el individuo o sujeto, genera un proceso de auto identificación que le permite configurar una determinada identidad individual. Ésta por su parte, se constituye en una frontera, un límite entre lo que cada trabajador es, de dónde viene su historia personal, donde nació, en qué trabaja, quiénes son sus amigos, quién es su esposa y su familia, y en dónde viven. Pero también permite señalar lo que no es. Así pues, este elemento externo se torna en un principio de exclusión y diferencia que concebimos como principio de oposición: se es dueño de una empresa o se es trabajador dependiente, pero no se puede ser al mismo tiempo

trabajador dependiente y el dueño de la empresa en la misma relación social. Pero al mismo tiempo, lo podemos concebir como principio de identificación: se excluye de ser empresario a la misma persona porque esta es trabajadora. Así, la identidad y la diferencia permiten que el proceso de toma de conciencia se desarrolle.

Esa misma relación de oposición y diferencia que radica en toda relación social, configura una situación potencial de antagonismo que recorre el orden social y que posibilita que emerjan los procesos de politización: la política comienza cuando se cuestiona el orden social constituido, reporta de lo sensible y su representación, estableciendo una situación de desacuerdo sobre los términos en los que se distribuye el espacio social, los roles y sus representaciones sociales y culturales de la vida en común. En esos términos comprende Ranciere (1996: 18) la posibilidad de la emergencia de la política: “La política comienza precisamente allí donde dejan de equilibrarse pérdidas y ganancias, donde la tarea consiste en repartir las partes de lo común”.

Desde esta perspectiva, comprendemos los procesos de politización social al margen de los modelos contractualistas de la política⁶ y de las teorías de la acción racional⁷ que suponen que toda acción política es el resultado de una decisión racional que procura el entendimiento en el espacio instituido por la sociedad civil, persiguiendo la consecución de beneficios individuales. Criticamos esta perspectiva (1) porque sólo entiende la acción colectiva como el resultado agregado de acciones individuales racionales; (2) porque excluye de los procesos de politización todas aquellas acciones movilizadas por lazos de afectivos y de solidaridad; (3) y porque entiende los procesos de racionalización desde una perspectiva formal, que constituye un modelo de orientación de la acción, que excluye la historicidad y contingencia de las relaciones sociales. Para nosotros, por el contrario, la politización es un proceso contingente e histórico en la que los actores sociales, efectúan racionalizaciones que no necesariamente son racionales, en las cuales se establece un desacuerdo en relación a la ordenación de los roles y posiciones sociales, sus representaciones y se proponen alternativas de cambio con mayor o menor grado de

⁶ El modelo contractualista entiende que la política surge en un espacio instituido por la sociedad civil, que al renunciar a la violencia que incuban las relaciones sociales, enajena el poder de darse mutuamente muerte y lo concentra y centraliza en la figura del aparato de Estado. Desde esta perspectiva, sólo hay política en el espacio de disputa del poder de centralización del estado y sólo es política la acción que busca el entendimiento en el espacio público instituido por la sociedad civil y resguardado por los aparatos de estado.

⁷ Las teorías de la acción racional comprenden que la acción individual es el cálculo instrumental que efectúa un agente en una situación determinada para maximizar su poder de decisión sobre sus circunstancias, cosas y acciones sobre, persiguiendo una utilidad para un determinado fin. En esta concepción la acción racional es un medio para un fin y la racionalización corresponde al cálculo de oportunidades que cada sujeto emprende.

conflictividad. Esto nos lleva, por lo tanto, al rastreo de los procesos de politización desde los actores sociales que se desenvuelven en un determinado campo social, dotando de sentidos sus desacuerdos y luchas contra los órdenes sociales y culturales hegemónico.

En el caso de los trabajadores peonetas subcontratados de Coca Cola, su campo de acción política queda configurado en el mundo del trabajo, posición desde la cual emprenden acciones comunes por dotar de sentidos al desacuerdo. Esta concepción de la politización nos permite enfatizar los aspectos subjetivos relacionados a la vida cotidiana de los trabajadores, a sus trayectorias laborales, a sus primeros pasos en la lucha sindical y a las redes informales de sociabilidad que, en definitiva, constituyen el entorno de la experiencia de militancia sindical y de los procesos de politización. Situación que antecede a todo proceso de movilización social colectiva, movilizand o mecanismos de solidaridades, reciprocidades, lealtades, afectos e intereses.

En esa línea de análisis, la manera de entender los mecanismos de solidaridad entre los miembros de un colectivo es a través de sus experiencias cotidianas de conflicto y cooperación en los lugares de trabajo. Un análisis de aquellas experiencias vividas de los trabajadores nos permite capturar los mecanismos que enlazan sus vivencias con los llamados “intereses objetivos”, definidos en términos de las relaciones sociales que configura todo orden social. Esta noción de la politización nos permite tomar en cuenta el proceso colectivo por medio del cual los actores definen sus intereses y actúan en defensa de ellos. En esta aproximación, resultan fundamentales los procesos subjetivos, ligados a las vivencias individuales y las experiencias colectivas, por medio de las cuales se van forjando intereses compartidos, visiones de mundo convergentes en torno a determinados elementos y valores, aspectos constitutivos de la configuración del desacuerdo.

En las teorías de los movimientos sociales se ha enfatizado las relaciones dialógicas en donde experiencia de vida y colectiva es fundamental, pero sobre todo, las trayectorias de vida, laborales y sindicales. Así por ejemplo, Alberto Melucci (1999) entiende que la acción colectiva debe ser considerada el resultado de relaciones sociales en un marco de oportunidades y restricciones, que permiten que en ellas se configuren intensiones, aspiraciones, recursos organizacionales y procesos de reflexión colectiva. Por ello es que las acciones colectivas no pueden ser entendidas como resultado del ajuste de estructuras abstractas que permiten la toma de conciencia, porque en ningún caso las acciones colectivas son el resultado de cálculos racionales fríos, en la que no se involucran las vivencias de las personas. Sino que por el contrario, son procesos de involucramiento cognitivos, afectivos y relacionales que

permiten darle un sentido para los individuos y sus comunidades de referencia al “estar juntos” y emprender proyectos, trazar caminos y configurar fines comunes. Por eso es que la acción no es un punto de partida, sino un resultado que hay que reconstruir por las vivencias de los propios protagonistas.

Desde lo que venimos señalando, podemos indicar que los actores colectivos producen acción colectiva porque son capaces de definirse a ellos mismos, identificar sus campos de acciones e identificar a aquellos que no comparten su situación ni sus intereses y que, muchas veces, se oponen a su realización. Esto supone que “Los individuos crean un “nosotros” colectivo más o menos estable e integrado.

Pues bien, el enfoque con el que estamos trabajando nos señala que la politización es un proceso que se va desarrollando a lo largo de las experiencias y trayectorias de vida de cada trabajador y/o sindicalista, que en determinadas circunstancias convergen en la configuración de un campo de acciones, lazos e intereses y que, en determinadas circunstancias, permiten las acciones colectivas expresen su política. Por ello es que para poder comprender las orientaciones de la acción colectiva de los trabajadores, el sello que le imprimen a sus movilizaciones, las formas en cómo se organizan y llevan adelante procesos de deliberación colectiva, el desafío pasa, en gran parte, por comprender sus trayectorias militantes y de vida: la dimensión subjetiva. ¿Y qué es la subjetividad? La subjetividad representa el proceso detonador de los cambios significativos en la vida de un actor, es decir, aquel que modifica el mundo tal y como es habitado por él y cómo él modifica el mundo en el que se desempeña, actúa y vive.

En el campo laboral, configurado por las relaciones de trabajo, la importancia en el proceso de politización que antecede a la acción colectiva, pasa por a las trayectorias militantes del mundo sindical. El militantismo no es un hecho evidente, ni necesario, ni la más de las veces racional. Muchas veces son las experiencias de solidaridad, de compañerismo, de arrojo y coraje las que llevan a los trabajadores a dejar de lado a sus familias y perjudicar sus sueldos con el objetivo de nivelar la cancha, como no señalan los dirigentes de la FENASIPEC (Cuaderno de campo, 01/04/2014). En ese sentido, la importancia de conocer las vidas de los trabajadores y los sindicalistas tiene una importancia fundamental porque nos permite comprender los procesos subjetivos que llevan a un trabajador a convertirse en dirigente sindical o a afiliarse a un sindicato. Son las vidas de los trabajadores, y no los conceptos abstractos, los que nos dan cuenta de cómo el sindicalismo se inserta en el contexto social, político y económico determinado, proponiendo cambios en el orden social dado. Son esas vivencias las que nos permiten comprender al sindicalismo flexible, sus características, sus orientaciones, límites y potencialidades. Son esas

vivencias las que nos permiten atender desde las prácticas de movilización social, al apoyo que brindan las familias y otros actores sociales a las luchas de los trabajadores.

Para nosotros, el sindicalismo supone la presencia de agentes colectivos, formas de organización y repertorios de acción en el marco del desarrollo de una racionalidad conformada a partir de una experiencia de subjetivación común en un determinado campo de acción. Por ello, las trayectorias militantes son fundamentales, dado que entendemos que los trabajadores movilizan recursos materiales, organizacionales y simbólicos “adaptando sus organizaciones y formas de acción a los contextos en los que les toca intervenir” (Riechman & Fernández, 1995: 48). De ahí que sus estrategias de y repertorios de intervención sean heterogéneos y dinámicos y estén directamente relacionados con la conducta militante. Para ello, se hace necesario atender a las trayectorias laborales y militantes.

Podremos comprender las trayectorias militantes atendiendo a dos grandes elementos. El primero radica en aquellos acontecimientos y espacios que crean las condiciones del compromiso inicial del individuo con una causa colectiva. El segundo implica atender a los acontecimientos/espacios que van modificando de manera significativa dicho compromiso. Así pues, mientras el primero lo relacionamos con el sindicato -herramienta de acción y espacio de la militancia sindical-; el segundo, lo entendemos a partir de las trayectorias laborales y sindicales.

Desde esta perspectiva, comprenderemos con Gutiérrez (2010) que hay tipos de acontecimientos que son fundamentales a la hora de entender la activación sindical: acontecimientos como espacios asociativos, acontecimientos como espacios ocupacionales y acontecimientos como espacio familiares. Son estos acontecimientos los que favorecen que se lleve adelante la acción colectiva sindical a partir de la “creación de redes sociales militantes”, que favorezcan que trabajadores que vienen de espacios no familiarizados con el sindicalismo se vinculen. Por ello es que la relación cara a cara y la dimensión afectiva, la confianza y los valores son fundamentales.

Por todos estos elementos señalados, es imposible comprender a la FENASIPEC sin conocer a sus dirigentes y trabajadores de base que son, en definitiva, aquellos que viven las consecuencias del proceso de externalización de servicios y que, asimismo, afrontan el desafío de ser los protagonistas de la lucha por cambiar la inercia cotidiana en los espacios de trabajo: trabajando, luchando y soñando por un futuro distinto.

1. VIDA COTIDIANA Y TRAYECTORIAS LABORALES.

Los trabajadores peonetas de Coca Cola por lo general viven en los barrios pobres de las principales ciudades. Se trata de barrios que por lo general tienen una ubicación estratégica para las empresas distribuidoras de bebidas de fantasía, por su ubicación cercana a las principales vías de conexión interurbanas o por su cercanía con las comunas más populosas. Por ello es que, en las grandes ciudades, las embotelladoras están en su mayoría situadas en las periferias urbanas y sus trabajadores, por lo general, residen en ellas. La opción por este trabajo las más de las veces fue una decisión que les impuso la vida. Es un trabajo que según los estudios de estratificación social ocupa las últimas categorías en prestigio y reconocimiento. Además, se trata de un trabajo que exige un gran desgaste físico y que se efectúa en largas jornadas laborales. Por lo mismo, no todas las personas que están en una posición social común deciden entrar en este trabajo. Por otra parte, pese a que a primera impresión es considerado un trabajo peligroso, la definición institucional de la subsecretaría de previsión social no lo considera una Trabajo Pesado⁸.

Los trabajadores con los que nos vinculamos en su mayoría eran padres de familia de más de dos hijos. La mayoría no estaban casados, sino que eran uniones de hecho o convivientes y un gran número de ellos vivía de allegados en la casa de uno de sus padres. Sus niveles de escolaridad eran bajos y sus trayectorias laborales se habían mantenido en sectores precarizados.

En relación a esos elementos, la principal diferencia que observamos es un corte generacional, entre “los viejos” y los “jóvenes” que tienen condiciones socioeconómicas y de vida muy distintas. Los trabajadores “viejos” llevan en su mayoría más de diez años en el mismo trabajo a pesar del desgaste físico, del cansancio y los malos tratos. Por lo general los trabajadores “viejos” tienen su orígenes en familias campesinas, tiene baja escolaridad y algunos, incluso, no saben leer ni escribir. Por ejemplo el “trabajador de base 2” lleva más de quince años en el rubro, no sabe leer ni escribir y su familia es de la octava región de la ciudad de Chillán. O el caso, por ejemplo, de un trabajador de la ciudad de Osorno que lleva más de cuarenta años trabajando para una misma familia: trabajó con el abuelo y el padre de su actual empleador. O los tres hermanos “Collao”, trabajadores de Transwell

⁸ Entren en la categoría de Trabajo Pesado, aquellos empleos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan, provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral -por ejemplo, en faenas mineras, como peoneta recolector en municipalidades o empresas de aseo, técnicos paramédicos, entre otros-.

S.A. que no saben leer ni escribir, de ascendencia mapuche, rural, y que trabajan hace más de quince años en distintas empresas contratistas (cuaderno de campo, 10/04/2014).

En la situación de los trabajadores migrantes es interesante observar que las “redes de sociabilidad directa” como familiares y amigos se constituyen en el mecanismo por medio del cual son reclutados para el trabajo de peonetas. En el caso de los hermanos Collao, el hermano mayor migró a Santiago y fue el primero que consiguió el trabajo y, a través de él, sus hermanos que tomaron la misma decisión. En los motivos que los llevaron a migrar están las esperanzas en superar la pobreza y en tener mayores opciones laborales y sociales. Por ello, uno de los elementos que incide en por qué muchos de los trabajadores viejos no se cambien de rubro a pesar de los malos tratos y las complejas condiciones laborales, es una percepción de que este trabajo es lo único que saben hacer, porque no tienen estudios (Cuaderno de campo, 10/04/2014). Por su parte, los trabajadores jóvenes presentan una mayor escolaridad y elementos de sociabilidad que son distintos y que, en los relatos de los mismos trabajadores “viejos”, marca una diferencia significativas con ellos. Ellos corresponden a un segmento de trabajadores jóvenes, con estudios medios en su mayoría incompletos, de orígenes populares urbanos, de comunas como el Bosque, la Pintana, La Granja, Renca, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo y Puente Alto. Son caracterizados por los viejos como rebeldes, sin muchos valores -“si te pueden cagar, te cagan”-, “sacadores de vuelta” y en general poco involucrados en el trabajo (cuaderno de campo, 02/04/2014).

Existe otra generación de trabajadores intermedios en términos etarios, que la hemos identificado a partir de las relaciones que sostienen con los jóvenes y los viejos. Ellos son nuestros sujetos clave para el estudio, puesto que constituyen el grueso de la militancia sindical de la FENASIPEC. Ellos en su mayoría son trabajadores de orígenes sociales populares urbanos de las principales comunas populares del país. Son trabajadores que no necesariamente han tomado este trabajo como primera opción, sino que vienen desde otras trayectorias laborales ligadas a trabajos obreros, con mucho desgaste físico y bajas medidas de protección en seguridad e higiene. Por ejemplo, el “dirigente 2” primero trabajó en el sector del retail:

“(…) yo trabajaba en los supermercados Santa Isabel, y de ahí me subí a los camiones no contratado, sino que trabajando de manera informal (...) luego me gané, según mi desempeño, un puesto, digámoslo contratado fijo con un transportista” (Dirigente 2). En el caso del dirigente de Arica, este venía del trabajo en la pesca artesanal: “sí, pero en la parte pesquera, como pescadores artesanales. El año 2009, cuando se fundó el sindicato de pesqueros artesanales. Ahí participé” (Dirigente 3).

Además de que presentan variaciones en sus trayectorias laborales es interesante identificar que estas se mueven en el campo de opciones dadas por la especialización productiva y geográfica. Así, por ejemplo, en el caso del trabajador de Arica su variación en el empleo se realiza en un mismo estrato de ocupaciones laborales ligadas al trabajo semiautónomo o trabajos en los que no existen medidas de control directo de supervisores. Ese rasgo de autonomía y de trabajo en equipo, organizado por ellos mismos, es un rasgo que los trabajadores entrevistados rescatan como un elemento positivo. Así, por ejemplo, El Dirigente 2 señala:

“el trabajo en sí te lleva a desarrollar cualidades: una de las cosas que me gusta, aparte, es la manera de ser que nosotros trabajamos, tener un buen equipo de trabajo, que consiste en un chofer y tres ayudantes, como trabajamos de manera normal. Las cosas que me gustan es que no está el patrón en sí o un fiscalizador, alguien que te esté mandándote dentro del camión: tu salí en la mañana, tu pescaí la factura, tu soi el que te ordenai la ruta: uno como peoneta es el que traza el recorrido a hacer durante un día; todos los días la pega es diferente, aunque pudieran venir los mismos clientes, quizás no vienen con los mismos pedidos: es todos los días, aunque sea en el mismo cerro la rutina, todos los días se hace una pega diferente” (Dirigente 2).

2. TRAYECTORIAS SINDICALES Y ORIENTACIONES SOCIOPOLÍTICAS.

Estas diferencias no sólo se expresan en lo laboral sino que también en lo sindical. En la mayoría de los entrevistados observamos que la composición de los afiliados a los sindicatos proviene de los segmentos de “trabajadores viejos” y de los trabajadores intermedios. Este peso, por su parte, se refleja en la composición de los afiliados sindicales que en su mayoría son trabajadores con más de diez años en el rubro y que vienen de experiencias sindicales anteriores. Por ejemplo, el trabajador de base 1, nos señala que:

“Sindicalizado estoy desde... ¿cuándo fue? imagínate los años que tengo que ya ni me acuerdo. Pero estuve en las marchas, estuve cuando estuve ahí en el centro, estuve cuando hicimos marchas en el centro” (trabajador de base 1).

En el relato del trabajador de base 2, también observamos algo parecido:

“Nosotros llevamos como ocho años, desde el 2007, llevamos luchando nosotros” (...) “las condiciones están mejores (...) Sin sindicalizado no lo hubiéramos conseguido eso, porque los patrones no los pescan a uno. Por eso es que nosotros hemos luchado tanto, por eso estamos donde ahora, un poquito mejor” (Trabajador de base 2).

En ese mismo relato se identifica explícitamente el valor otorgado al sindicato como una herramienta para la consecución de objetivos que persiguen el mejoramiento de sus condiciones laborales y sociales. Al mismo tiempo, da cuenta de manera implícita del rol activador de la politización en el mundo del trabajo que percuta la movilización social. De ello se puede inferir que el dirigente entrevistado entiende la importancia de la movilización social en el campo laboral mediada por una herramienta de carácter instrumental para dicho proceso. Lo interesante a resaltar es que esa relación no necesariamente se da en un proceso reflexivo de carácter analítico-racional, sino que muchas veces es internalizada por los trabajadores afiliados a través de la misma experiencia práctica de lucha y por los lazos afectivos contruidos con sus compañeros y dirigentes.

Así, sobre los motivos que llevan a muchos trabajadores a tomar la decisión de sindicalizarse e iniciar una militancia sindical hay diferencias. Hay algunos que fueron reclutados a la militancia sindical, arrastrados por la fuerza moral de los dirigentes de algunos sindicatos. Por ejemplo, el trabajador de base 2, de los “viejos”, identifica un principio de identidad por asociación entre “él” –como singular- con un “nosotros” personificado en el dirigente que encarnaría valores y rasgos positivos. Este trabajador señala lo siguiente en relación a la percepción de sus dirigentes, “Son buena gente los cabros, han trabajado por nosotros” (Trabajador de base 2)”. En este caso, él nos cuenta que esa admiración moral, fue precisamente lo que lo llevó a militar en el sindicato como podemos identificar en el siguiente diálogo: “Entrevistador: ¿tú estuviste en el mismo sindicato en el que estuvo el Gerardo y los chiquillos? Trabajador de base 2: sí, porque era un sindicato de todas las casas y ahí estaba Gerardo” (Trabajador de base 2), quien fue identificado con rasgos y cualidades positivas.

Esta idea de la fuerza moral de algunos militantes, la ratifica el Dirigente 1 en relación a la valoración que hace de la federación y del aporte que le brindan sus compañeros de militancia. Pero también en ese relato se deja entrever una conexión entre la fuerza moral de los dirigentes y un tipo de sindicalismo que encarna valores más altruistas, ligados a una noción de justicia laboral y a un proyecto sociopolítico más definido en los que el sindicato tiene un rol central en la organización de la cooperación y la integración social. Así, por ejemplo, el Dirigente 2 nos cuenta esto a partir de su experiencia sindical:

“(…) tres años que vengo a aprender cosas acá, con los muchachos, referentes a todo el tema del sindicalismo: pero el sindicalismo de clase, el que tiene valores claros, dentro, como persona” (Dirigente 2).

En esta concepción del sindicato como una herramienta central el proyecto de construcción social y política que implícitamente señalan como

depositario de valores de justicia laboral propios de este nuevo sindicalismo flexible.

Estos énfasis ligados a un proyecto más sociopolítico, de democracia política y económica, la encontramos en la opinión del Dirigente 1 y consideramos que son el percutor de un proceso de politización más reflexivo, ligado a una militancia sindical que tiene un perfil más claro. En sus palabras, el dirigente 1 da cuenta del principio de identidad, de oposición y del desacuerdo sobre un orden de cosas dados:

“Entonces la idea es funcionar bien. Yo digo pucha, se habla siempre de ponerse la camiseta por la empresa, y yo digo que es muy distinto eso que ponerse el overol (...) si yo me pongo el overol y el gerente se pone el overol, él está trabajando conmigo y la empresa está funcionando, sin embargo si él se pone la camiseta él estaría viendo por la empresa y no por los trabajadores y no estamos empujando todos por el mismo lado” (Dirigente 1).

En este relato, se puede identificar un perfil de politización más delimitado, cuyos límites no son tan difusos como los del trabajador que se vincula por motivos de cercanía e identificación moral.

Finalmente, hay otros trabajadores en los que la motivación de su militancia sindical viene dada por un proceso reflexivo de mayor elaboración simbólica, en la que constatación de las injusticias sociales que operan en el campo laboral permiten establecer una motivación mucho más política. El dirigente “Gerardo”, nos señala este elemento en su relato:

“Esperando, había una llovizna, mucho frío y los viejos esperan bajo un mini techo, una mamparita que hay ahí. Esperan con implementaciones mínimas, sin zapatos de seguridad, sin guantes, vestidos con buzos. Solamente dos con su uniforme de trabajo y ahí nos dimos cuenta de las condiciones en las que están los trabajadores y nos dieron más ganas de seguir avanzando” (Gerardo).

Como se observa en ese relato, la identificación de las condiciones precarias de trabajo se constituye en el argumento para sostener un desacuerdo con esas mismas y luchas por una reordenación de sus condiciones laborales.

Esos aspectos señalados están ligados a la generación de un proyecto sociopolítico compartido, en términos de que favorece la generación de un “principio de identidad” que se va desarrollando a lo largo de sus trayectorias laborales y sindicales, y el surgimiento de un “principio de oposición”, que les permite posicionarse y delimitar con mayor claridad un proyecto sociopolítico propio. En palabras del Dirigente 2, podemos identificar ambos principios:

“El objetivo común es dar la pelea y ser sindicatos de clase, sindicatos de lucha que dan entender que somos conocedores del trabajo en sí que cada trabajador puede realizar, y que también tenemos solución a los problemas. La solución no te la da un computador: el cómo ordenar un camión o una ruta o cómo hacer un trabajo específico” (Dirigente 2).

Estos principios favorecen una orientación sociopolítica más definida, tanto en relación a los empresarios, como hacia las instituciones de gobierno. En relación a las instituciones de gobierno, el dirigente 1 señala:

“El gobierno no te da la oportunidad de defenderte po’. Si, al margen del gobierno que esté, si da lo mismo, si es de derecha, de izquierda, no sé, del centro, da lo mismo. Si al Gobierno no le importan los trabajadores: le importan... las lucas, como todo el mundo a lo mejor, el llevar plata pa’ su casa” (...) “Yo pienso que -yo sin tener nada en forma personal contra la Presidenta de la República- ella dijo el otro día que “la reforma no iba a afectar a los trabajadores, o a la gente común, y tú vas a comprar al supermercado y una bebida por ejemplo, ya te sale 150 pesos más. Entonces, ¿dónde está la reforma que supuestamente va a ser, le va a afectar más al que tiene? Le afecta al pobre po, a la persona que, al común y corriente: el que paga impuestos. Nosotros, los trabajadores. Las cosas son así, no importa el gobierno que esté: para mí, la gente del gobierno -sin tener color político- es una misma mierda, la verdad” (Dirigente 1).

Como se puede dar cuenta, en el proceso de politización de los trabajadores en el campo laboral es importante considerar la manera en cómo se configuran los lazos de confianza, solidaridad y morales al momento de comprender los móviles de la militancia sindical. Por otra parte, estas diferencias en las orientaciones se expresan en procesos de politización que va por cursos paralelos, en términos de motivos, pero que en determinados contextos inciden en que emerjan acciones colectivas cuyas especificidades se analizarán en el próximo capítulo.

3. LAZOS DE CONFIANZA Y SOLIDARIDAD. LA VIVENCIA DE LA MILITANCIA SINDICAL.

Este tipo de sindicalismo que estamos estudiando desarrolla su fuerza en los lazos afectivos entre sus afiliados y en la relación cercana que tienen las dirigencias con los trabajadores de base. El presidente y el tesorero de la federación le imprimen un estilo de conducción muy cercano, por ejemplo, lo que evidenciamos en el viaje a regiones que efectuaron en mayo (Cuaderno de campo, 13/05/2014). En esa oportunidad, los dirigentes

llegaron a la ciudad sin conocer prácticamente a nadie y se acercaron a unos trabajadores peonetas que estaban descargando, los ayudaron a descargar y el trabajador los identificó como iguales, esto es, como gente en que se podía confiar. Esa fue la puerta de entrada para ampliar más redes y generar más confianza para la negociación que llevaron adelante en junio.

“les contamos a los viejos en lo que andábamos, les contamos lo que queríamos e igual estuvieron un momento incrédulos. Nos vieron con los bolsos, los sacos, cargados con los bolsos, como gitanos, y a los viejos les llamó la atención eso. Porque no andábamos como una federación, porque chuta, quizás no somos una federación potente, con recursos como para quedarse en un Hotel, por eso nos andábamos quedando en los buses, aprovechando los viajes en la noche para dormir. El tema es que después nos encontramos en el centro de Osorno, porque fuimos a cobrar un cheque y le empezamos a ayudar a descargar y el cabro se dio cuenta que trabajábamos en la pega, que era nuestra pega, y ahí al cabro chico le ayudamos a cargar el carro y todo eso. Y el cabro nos dijo, “ustedes igual cachan” y nosotros le dijimos, sí, trabajamos en esto. Y “son choferes”, no “somos dirigentes, somos peonetas”. En Santiago los choferes son amarillos, como les decimos nosotros. Y ese mismo cabro, hizo un contacto telefónico y empezó a mandar watsap y contactos telefónicos y nos dio datos de Puerto Montt, porque le dijimos que íbamos a ir para allá y no teníamos idea de cómo llegar a allá y nos teníamos datos de dirigentes nuevos. Y él nos dio los datos de un dirigente, al cual llamamos y partimos para allá a Puerto Montt” (Federación 1).

Esta cercanía que imprimen los dirigentes de la FENASIPEC a su trabajo en la federación tiene el problema de que acentúa una militancia personalista, cercana a los que en los estudios de subjetivación política se califica de “militancia iluminista”. Para nuestro estudio, nosotros hemos preferido referirnos como militancia personalista o carismática, dado que la mención al iluminismo refiere a una concepción racionalista de la militancia que cuestionamos como investigadores.

El personalismo que desarrollan los dirigentes de la federación surge de las condiciones precarias de infraestructura que dispone la federación y del fuerte compromiso político de sus dirigentes claves, los dirigentes intermedios. Los dirigentes que conducen la federación, pertenecen a una generación de militancia que está entre los viejos y los jóvenes, que toman la fuerza moral de los referentes sindicales que no se “vendieron de la FENASIPETRA” –como el actual presidente de la federación– y que se constituyó en una militancia de referencia para la generación intermedia (Dirigentes 1 y 2). Ese personalismo y carisma se expresa en los fuertes

lazos de confianza, compañerismo y solidaridad entre los militantes sindicales en lo que ellos consideran un trabajo complicado: “El dirigente sindical tiene problemas con los compañeros, con el patrón, en el camión y también está la familia detrás” (Dirigente 2). Pero además, viene la identificación que los dirigentes de la generación intermedia hacen de los viejos, tanto de los dirigentes como de los trabajadores, como se identifica en el siguiente relato de Gerardo refiriéndose a los trabajadores viejos:

[Los trabajadores viejos] “no tienen la conciencia que tenemos los dirigentes, algunos dirigentes, porque no todos lo tienen, hay dirigentes que mientras ellos están bien hueón les interesa lo mismo que el otro no tenga ni uno po hueón, cachai, no tienen esa solidaridad de clase. Y a lo mejor en eso pecamos de no enseñarles po a las bases de lo necesario que es, chuta, solidaridad po. Porque por ejemplo tu estuviste mal hueón y a lo mejor es verdad solo la ganaste, y una vez que la lograste tenerla hueón, después no te parai po, que el hueón se rasque con sus propias uñas po, los viejos piensan de esa forma”.

En términos institucionales, el personalismo de la dirigencia de la federación lo podemos evidenciar en el relato del Dirigente 1. Este personalismo, por su parte, se constituye en el elemento que le da el sello a esta militancia y a este tipo de sindicalismo flexible. Este lo expresa con fuerza, el Dirigente 2:

“Los reestructuramos, mis compañeros saben nuestra forma de trabajar, que yo fui el motor de la organización en Valparaíso, soy el que viaja y va a Santiago a aprender. El que anda pa’ todos lados, el que sabe de la realidad propia del sindicato, de las problemáticas de los peonetas. Ahora, hay que recorrer pa aprender, no cerrarte los ojos en tu burbuja de tu región o tu depósito, hay que mirar para la vereda de al frente (...)” (Dirigente 2).

OBSERVACIONES PRELIMINARES

Como se puede dar cuenta, en el proceso de politización de los trabajadores es importante considerar los lazos de confianza, afectivos y de solidaridad al momento de comprender los móviles de la militancia sindical. Las diferencias en las orientaciones se expresan en procesos de politización que va por cursos paralelos, en términos de motivos, pero que en determinados contextos inciden en que emerjan acciones colectivas. Esos procesos, que revisaremos en específico en los próximos capítulos, están organizados en torno a la confianza y a la cercanía, tanto entre dirigentes y bases sindicales como entre sindicatos que conforman la federación y en la relación entre la

federación y otros actores sociales. Sin embargo, precisamos en este punto atender a las especificidades del sindicalismo flexible y su sello distintivo: la legitimidad de todas las formas de acción colectiva.

CAPÍTULO TERCERO. PRÁCTICAS DE MOVILIZACIÓN Y SINDICALISMO FLEXIBLE.

“La clase trabajadora chilena no tiene otra salida para resolver integral y verídicamente sus innumerables problemas que la acción directa determinada a un cambio sustancial y total del régimen actual”.

Clotario Blest

I. UN CONCEPTO AMPLIO DE MOVILIZACIÓN: TODAS LAS FORMAS DE ACCIÓN COLECTIVA SON VÁLIDAS

Desde sus múltiples experiencias de movilización, que en el último año desencadenaron el paro de catorce días de Junio del 2014, los peonetas agrupados en la FENASIPEC han venido marcando precedente en cuanto a las emergentes formas de acción colectiva que se plantean en este mundo marginal de la subcontratación. Lejos de limitarse a las tradicionales formas corporativistas y legalmente institucionalizadas de movilización colectiva, estos trabajadores comprenden que toda acción colectiva que sea eficaz en la consecución de los fines propuestos por la federación debe ser practicada. Así es como desde Melucci (1999), comprendemos que las prácticas de movilización involucran todas las formas de movilización legal e ilegal utilizadas como herramientas para la generación de escenarios que permitan conseguir los objetivos de la negociación colectiva. La valoración sobre la legitimidad de esta práctica depende de la manera en cómo se configura la militancia sindical y cómo estos vínculos personales, lazos afectivos y aspectos morales generados a partir de las trayectorias laborales en común, en determinados contextos, se institucionalizan como organización y acción colectiva.

Desde esta perspectiva, la FENASIPEC es heredera sui generis de la reciente tradición de movilización liderada por los trabajadores subcontratados de los principales sectores productivos de exportación, como es el caso de la minería del cobre, las forestales además de las movilizaciones de los trabajadores eventuales portuarios. Más allá de las particularidades de cada una de estas movilizaciones, la experiencia de la FENASIPEC comparte con todas ellas esta incorporación racional y afectiva de prácticas de movilización de carácter ilegal, con diversos grados de violencia política. Tal sería un atributo característico de las antiguas mutuales y mancomunales obreras de principio de siglo XX (Agacino, 2013).

Sin embargo, así como las emergentes organizaciones colectivas en el sector del retail, los peonetas deben afrontar condiciones laborales

sustantivamente más precarias en relación a los casos mencionados de la minería, las forestales y el puerto. Esto plantea enormes desafíos a la FENASIPEC, que debe ser capaz de afrontar diariamente las estrategias patronales de desarticulación sindical, además de la extrema movilidad permanente e inestabilidad de sus puestos de trabajo. Así todo, la proyección sindical de los peonetas de Coca Cola recoge la enseñanza de las movilizaciones sindicales del 2007 y 2008 que fueron capaces de afrontar el derecho –en términos jurídicos- de las empresas a negarse a reconocer como contrapartes negociadoras a los sindicatos interempresas. Estas movilizaciones enseñaron que sólo presionando de facto pueden ser reconocidos por las empresas para obtener una negociación colectiva efectiva (López, 2009).

Pues bien, dicho esto podemos comprender que los repertorios de acción colectiva de la federación son amplios y diversos en la medida en que su objetivo es forzar una negociación colectiva interempresas. Así pues, identificamos dos prácticas de movilización de los peonetas, cada una con sus funciones particulares: las prácticas de distensión y formación de comunidad, y las formas de acción directa, tanto violentas como no violentas -físicamente hablando-. Mientras que las primeras prácticas se refieren a juntas informales para compartir un asado y bebidas alcohólicas, en los cuales se fortalecen los lazos afectivos, de solidaridad y confianza, que refuerzan el vínculo dirigencia-base; las segundas involucran marchas, cortes de calle y barricadas, recuperación de camiones, ocupación de espacios públicos y privados, actividades de agitación y difusión de demandas, y paralizaciones de la circulación de mercancías de la empresas que requieren de una fuerte movilización de la base sindical.

II. EL ASADO Y EL ALCOHOL: MOMENTOS DE SOCIABILIDAD, CAMARADERÍA Y DISTENSIÓN

Desde comienzos del año 2014, los permanentes viajes de los principales dirigentes de la FENASIPEC a lo largo del país para preparar la antesala de la negociación colectiva con embotelladora Embonor estuvieron marcados por un arduo trabajo de levantamiento y formación de sindicatos en las diversas plantas de Coca Cola (cuaderno de Campo, 25, 26 y 27/04/2014). Sin embargo, estos trabajos iban acompañados de necesarios momentos de distensión en los cuales los trabajadores aprovechaban de compartir un asado acompañado con vino tinto, pisco y cervezas. Tales momentos estaban llenos de risas y bromas, pero también de inquietudes, emociones y más de alguna rencilla.

En este sentido, las “sedes sindicales” o bares como la famosa quinta “El Magallánico” en la comuna de San Miguel de Santiago, se constituyen en verdaderos espacios de sociabilidad, camaradería y distensión, donde los trabajadores se pueden expresar libremente (Cuaderno de Campo, 1,2 y 10/04/2014). Con todo esto nos referimos a espacios en los que se eclosiona todo comportamiento vedado diariamente: las frustraciones, preocupaciones, alegrías, rabias, penas y descontentos que viven las peonetas no sólo en su lugar de trabajo sino que también en su hogar. También se expresan todas las conductas y tradiciones de los concurrentes bajo sus propios códigos implícitos que marcan las dinámicas de reunión, como el humor negro, las bromas sexuales, los pelambres a trabajadores “amarillos” o empresarios “carerajas”, y las cantos efusivos (Cuaderno de Campo, 10/04/2014).

Así pues, comprendemos que estos espacios y momentos son absolutamente relevantes para la constitución identitaria de los trabajadores peonetas miembros de una federación. En consonancia con Jimena Adriana (2014) y lo señalado en el capítulo anterior, consideramos que la sociabilidad es un acto comunitario que permite la formación de identidades colectivas. En palabras de un trabajador, en el marco del paro de nueve días del mes de junio del 2014:

“Parte de las actividades del paro son los asados acompañados con un buen vinito, si al final cachai que siempre los viejos necesitan echar la talla pa poder conocerse así” (Dirigente 2).

En las movilizaciones de junio del 2014, todas las actividades de distensión y relajo se realizaban siempre en un mismo espacio:

“De todas las actividades completas, todos los días. Almorzamos, desayunábamos y tomábamos once todos en la misma, hasta dormíamos ahí mismo, ping-pong todo (risas)” (Dirigente 3).

Estos momentos de divertimento eran buscados espontáneamente por los mismos trabajadores, especialmente en los inicios del paro donde no todos se conocían entre sí y tales momentos eran el primer paso para organizarse y planear actividades de movilización, además de todo el divertimento y distensión que pudieran proporcionar. Un dirigente de la FENASIPEC se refiere a esta idea cuando nos dice:

“Eh, varias zonas, por ejemplo, se enfocaron en los primeros días en el macheteo hueón, y puta después hueón, por ejemplo, cuando ya estábamos hueón, en Temuco (...) hicieron 200 lucas el primer día, así que puta, asado hueón, comida en la tarde hueón, ¿cachai? y al segundo día hueón, los cabros ya al tiro en la mañana con el tarrito po hueón” (Federación 1).

Además, tales espacios no sólo eran compartidos por los propios trabajadores, sino que además involucraban a otros actores que los acompañaron durante el paro y en el proceso de movilización en general, como es el caso de familiares y estudiantes. Un periódico de Valdivia que cubrió parte importante del paro de junio da cuenta de ello: “Bajo el toldo levantado para resguardarse de la lluvia, trabajadores y estudiantes amenizaron la jornada entre choripanes y sopaipillas (...)” (Bagual, 12/06/2014).

En suma, la importancia de estos momentos y espacios de socialización tiene dos aspectos considerables. Por un lado, generan la oportunidad de comenzar un ciclo de movilización, como el paro de junio, en la medida en que permite que los trabajadores se conozcan y tengan mutua confianza. Pero por sobre todo, estos momentos traen consigo oportunidades de distensión y relajo que permiten afiatar lazos de camaradería lo que a la larga tiende a generar una identidad que, desde sus trayectorias laborales comunes, termina desbordando el ámbito laboral e involucrando costumbres y opiniones emotivas sobre la injusticia social, la familia, y el agobio del trabajo diario. Es así como estos espacios y prácticas potencian la identidad de estos trabajadores peonetas incentivándolos a constituirse como un actor político que busca transformar las condiciones precarias de su trabajo. Es en el bar y el asado donde los peonetas, principalmente dirigentes, se han ido conociendo y han ido desplegando discusiones que los hace sentirse parte de la clase trabajadora autónoma de todo partido político en sus luchas por la transformación de la sociedad (cuaderno de Campo, 10/04/2014).

III. LA ACCIÓN DIRECTA: EL SELLO CLASISTA DE SUS PRÁCTICAS DE MOVILIZACIÓN CONTRAHEGEMÓNICAS

Cuando como equipo de investigación entablamos relaciones con los principales dirigentes de la FENASIPEC, lo primero que nos llamó la atención fue la inmensa convicción general de que nadie los iba a privar de su derecho a manifestarse. El hecho de que la institucionalidad y legalidad vigente no les permitiera maniobrar de una manera óptima no era un obstáculo para el despliegue de sus formas de acción colectiva, pues sólo mediante actos disruptivos del orden institucional vigente se pueden conquistar logros importantes para federación. Así es como uno de sus dirigentes, en el contexto de la ocupación ilegal de una planta de Coca Cola en Rancagua señalan:

“Nosotros quemamos el portón y obtuvimos los resultados que nosotros estábamos buscando. O sea, te da po’. No es que yo sea pro

violencia, soy un tipo bastante pasivo, pero yo golpeo cinco puertas no más, sino me contestan para conversar ahí se las tendrán que ver con nosotros” (Dirigente 1).

Luego, este mismo dirigente sostendrá que mediante tal acción colectiva directa y violenta “obtuvimos los resultados que nosotros estábamos buscando” (Dirigente 1). De esta manera, este evento fue indispensable para entablar nuevas condiciones que les permitiera a los trabajadores peonetas de Rancagua negociar con delegados empresariales de la Embotelladora Embonor, saltándose las infructuosas negociaciones con los múltiples empresarios contratistas.

Este tipo de acciones señaladas nos lleva a la pregunta por su carácter, un carácter contencioso que no se encuentra mediado por la institucionalidad dominante. De ahí que entendamos que gran parte, sino la mayoría, de los repertorios de acción colectiva de los peonetas agrupados en torno a la FENASIPEC se correspondía con formatos de acción directa, propios de la tradición libertaria y obrera de comienzos de siglo XX a la que nos referimos anteriormente. Según Rebón y Antón (2006), a diferencia de las acciones institucionalizadas o reconocidas legalmente, a través de la acción directa los actores sociales procuran lograr sus objetivos transgrediendo o vulnerando los canales institucionales del orden social para el procesamiento de las demandas. Además de tal carácter disruptor del orden institucional, la acción directa involucra un carácter organizativo no delegativo que busca superar el “peticionismo” para pasar al carácter autónomo y autogestionado de la resolución de conflictos (Salazar, 2012).

Desde esta perspectiva, comprendemos que la acción directa es el elemento fundamental para comprender las formas de acción colectiva de los peonetas. En este sentido, más allá de si las acciones involucran mayores o menores dosis de violencia física, lo que tiene un carácter simbólico para nada desdeñable, lo relevante de sus repertorios de acción es la violencia contra institucional dotada también, por cierto, de una relevante dimensión simbólica. Esto, pues muchas prácticas de los peonetas si bien no fueron violentas físicamente hablando, sí lo fueron en términos del orden legal vigente. Así entonces, los distintos repertorios de acción directa permitieron a los peonetas avanzar en su lucha, percepción compartida por el amplio espectro de los trabajadores:

“Ocupamos la empresa, marchamos, peleábamos con los carabineros... nos íbamos adonde el patrón para que nos recibiera, porque él se cerraba y no quería recibirnos (...) Sin eso el patrón no nos hubiese escuchado (...) luchando hemos conseguido todas estas cosas” (Trabajador de base 2).

A. MARCHAS: LA IRRUPCIÓN DE LOS PEONETAS EN EL ESPACIO PÚBLICO

La marcha por las calles de la ciudad fue una típica forma de acción directa, pues generalmente no estaba autorizada. Diversos medios de prensa cubrieron este tipo de manifestación. Así por ejemplo, en Iquique se refirieron a una “protesta sin incidentes” (La Estrella de Iquique, 11/06/2014) dando énfasis en el carácter pacífico de estas marchas. En Valdivia y Concepción, por lo general, se hizo hincapié en la composición de diversos actores sociales en estas marchas: En Valdivia, “cerca de 200 personas participaron en la protesta, entre ellos había dirigentes de la CUT y los 25 trabajadores paralizados” (Diario Austral, 18/06/2014). Por su parte, en Concepción “estudiantes, trabajadores pertenecientes al movimiento NO MAS AFP, acompañaron a los peonetas de Coca-Cola en una marcha por las calles del centro de la ciudad” (Resumen, 17/06/2014). De esta manera, las marchas fueron una forma transversal de acción colectiva presente en las ciudades principales del país durante el paro del mes de junio.

Para los peonetas “salir a la calle es más importante” (Trabajador de base 2), pues permite dar a conocer las reivindicaciones y luchas de la federación, de manera tal que sus voces la escuchen no sólo los empresarios, sino que también otros actores sociales que puedan solidarizar con sus demandas. De alguna manera, se trata de irrumpir en el espacio público sin pedir permiso y proclamar las injusticias y demandas de la federación. En palabras de un dirigente:

“te hablo de marchas que se hicieron por la calle 21 de mayo, con gritos y todo para dar a conocer lo que se estaba haciendo” (Dirigente 3).

B. CORTES DE CALLE Y BARRICADAS: RADICALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE MOVILIZACIÓN

Muchas de las marchas realizadas por los peonetas implicaron cortes de tránsito en las diversas calles de los centros de algunas ciudades de Chile, con el objeto tanto de llamar la atención de los medios masivos de comunicación como de, en algunos casos, evitar la distribución de los productos en las plantas paralizadas. Al respecto, un dirigente señala que en Temuco las prácticas de interrupción del tránsito urbano eran bastante recurrentes durante el paro, formaban parte del itinerario diario de paralización:

"Paramos el tránsito un par de minutos cada mañana. El último día que estuve allá lo paramos por 10 minutos y sí que quedó la grande entre comillas, porque a pesar de ser día normal para Temuco" (Dirigente 1).

Como señalamos, los cortes de calle y barricadas urbanas también permitían detener la distribución de los productos por parte de los esquiroleros, figura permitida en la legislación laboral que busca impedir la realización de huelgas efectivas con el propósito de mantener la estabilidad económica de las grandes empresas (Mizala y Romaguera, 2000). Los llamados rompehuelgas fueron denunciados por algunos periódicos que cubrieron el paro: "Un asunto preocupante es que la empresa está reclutando rompe-huelgas para sacar camiones a trabajar, entre ellos a menores de edad" (Bagual, 12/06/2014). Así pues, los cortes de calles y barricadas permitían neutralizar el efecto pernicioso de los esquiroleros para la movilización. Esto fue reportado por algunos medios de Valparaíso: "(...) se avizora una radicalización del movimiento, que incluiría barricadas en los accesos, para así evitar la distribución de los productos en personal de reemplazo" (La Estrella de Valparaíso, 17/06/2014). De alguna manera, los peonetas "(...) bloqueaban las puertas con obstáculos y con cosas para que nadie pudiera entrar y salir sin el permiso de los trabajadores" (Dirigente 3). Sólo mediante tales acciones radicales, se podía mantener un control efectivo de las ocupaciones de planta y obstrucciones de salida de camiones que practicaron los peonetas.

C. OCUPACIÓN DE PERTENENCIAS PRIVADAS DE LA EMPRESA: EL CONTROL PEONETA DE LA DISTRIBUCIÓN DE MERCANCÍAS

La ocupación es, por antonomasia, la práctica de movilización más representativa de la acción directa pues representa la idea de hacerse dueños del espacio para, desde ahí, levantar discursiva y prácticamente las consignas del movimiento (Rebón y Antón, 2006). En este sentido, la ocupación de los espacios privados fue clave en el proceso de movilización de junio, su objeto principal era la paralización de la distribución de mercancías. Ahora, por otro lado, si bien durante el paro de junio los peonetas no ocuparon pertenencias estatales, los dirigentes sí tenían experiencias previas –durante la preparación de la negociación colectiva a comienzos del 2014- de ocupación de algunas dependencias de la Dirección del Trabajo en Santiago, e incluso del propio Ministerio del Trabajo como parte de su consigna política de terminar con la subcontratación (cuaderno de Campo, 13/05/2014).

Pues bien, diversos medios de comunicación dieron cuenta de las mencionadas ocupaciones de plantas de la embotelladora Embonor de Coca

Cola. En Arica, los medios sostenían: "los trabajadores (...) llevan cuatro días acampando frente a la embotelladora (...) impidiendo que salgan los camiones a distribuir los productos" (La Estrella de Arica, 20/06/2014). La misma situación se notificó en Iquique (La Estrella de Iquique, 18/06/2014), Valdivia (Bagual, 11/06/2014), Talcahuano (Resumen, 17/06/2014) y Valdivia: "Desde el lunes pasado no se ha realizado ninguna entrega de bebidas en la región" (Diario Austral, 18/06/2014). Ahora, más allá de los notificado por la prensa escrita, las ocupación fueron prácticas de movilización desplegadas por prácticamente todos los sindicatos adheridos a la FENASIPEC y a la movilización de junio: "De diferentes lugares del país donde estaban movilización, donde les cerraban las puertas a los patrones" (Dirigente 3).

Los peonetas estaban conscientes del poder objetivo que podían tener a través de la ocupación de la planta y el control de la circulación de mercancías. Como señala un dirigente:

"la preocupación de la empresa de Coca Cola era grande, ellos veían de que no podían sacar camiones, que no se podía entregar mercadería, que los clientes se quedaban sin mercadería" (Dirigente 3).

Así pues, era la empresa la que perdía millones de pesos con estas acciones, por lo que esta estrategia de ocupación y control se constituía en una verdadera medida de presión. Un trabajador nos contaba cómo ellos se veían forzados, por las injusticias en las que se hallaban, a realizar este tipo de presiones radicales: "Si uno les para los camiones ellos pierden mucho. Ellos nos hacen hacerle eso, Si ellos fueran más correctos con uno, uno no les haría eso" (Trabajador de base 2).

Más aún, el objetivo durante el paro del mes de junio fue coordinar paralizar la circulación de mercancías de todas las plantas de Embonor que se encontraran en huelga: "Sipo, antes parábamos una pura planta. Ahora se pararon todas de Embonor" (Dirigente 1). Esto implicaba una amenaza generalizada a la empresa, que se veía forzada a responder ante los requerimientos de negociación colectiva.

En definitiva, el motivo principal de estas ocupaciones fue paralizar la distribución de las mercancías de Coca Cola -bebidas gaseosas principalmente-, lo que daría paso a un control peoneta de la planta de manera tal de forzar a la embotelladora Embonor a negociar colectivamente con los sindicatos interempresas de peonetas, afiliados a la FENASIPEC. Un dirigente da cuenta de estas prácticas de movilización:

"Llegamos a la planta un día, la bloqueamos, le pusimos candados, unos palos atravesados. Como siempre cuando tu realizas estas

acciones llegan las fuerzas especiales. Amedrentando, asustando, que íbamos a dar vuelta los camiones de los hueones trabajando, que les íbamos a robar la carga a los amarillos que se iban a trabajar, a los flaites que los empresarios colocaban para remplazar a los trabajadores que estaban protestando” (Dirigente 2).

Así pues, tanto la literatura sobre sindicalismo flexible de trabajadores subcontratados (Agacino, 2011) como la fuente directa de los propios peonetas coinciden en reconocer, explícita o implícitamente, dos objetivos de este tipo de medidas de presión. Por un lado, se trata de superar, mediante la consolidación de facto del sindicato interempresas, el efecto atomizador y desagregador de las estrategias empresariales de subcontratación, que implica que existan múltiples sindicatos para múltiples empresas contratistas de transporte. Por otro lado, en esta misma línea, se trata de forzar a que la contraparte patronal efectiva – embotelladora Embonor- de la cara y acepte negociar con tal sindicato interempresas. Esto se puede apreciar en las propias palabras de un dirigente, quien señala: “(...) no nos interesa negociar con los peces chicos, para eso paralizamos po, pa poder enfrentarnos al pez gordo de Embonor” (Dirigente 3).

Mientras los peonetas tenían tales dependencias paralizadas salían a buscar aportes pecuniarios para mantener el paro y “echar algo a la olla” (Dirigente 2) pues a medida que pasaban los días, el desgaste se hacía evidente:

“Después de 3 días el paro siguió, fue desgastador, se veía en los compañeros su cansancio, que no podían llegar con lucas a la casa, no había pa comer, cada vez se fue haciendo más el desgaste en el paro” (Dirigente 2).

El sacrificio era evidente, pues cuando las plantas estaban cerradas se instalaban con carpas para controlar la distribución de mercancías. Como señalan los dirigentes de la federación:

“en Iquique, en Arica hueón... los viejos ahí dormían po hueón. Bueno, por un tema clima, los viejos se podían quedar a dormir con una carpa afuera de la planta po. Puta, en Chillán hacían turnos, con una carpita chica, y se quedaban tres hueones” (Federación 1).

Pero donde mejor se refleja el sacrificio de los peonetas para continuar la huelga, es la capacidad de resistencia que tuvieron frente a las continuas amenazas y embates de los patrones. En palabras de Cancino, dirigente en Iquique: “Mantenemos la huelga a pesar que se le informara a los compañeros que fueron despedidos. No nos rendiremos” (La Estrella de Iquique, 18/06/2014). A pesar de que, luego del despido masivo de trabajadores en los días posteriores al paro, la moral de los peonetas que se

movilizaron cayó considerablemente, los principales dirigentes de la FENASIPEC continúan hasta hoy en la lucha. En su momento post-paro, la reincorporación de tales trabajadores era la prioridad, de ahí que se preocuparan en iniciar acciones legales que permitiera su reincorporación (cuaderno de Campo, 07/08/2014).

D. ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN Y BLOQUEO DE SALIDA DE CAMIONES

La principal estrategia de los peonetas para hacer efectiva la mencionada paralización de la circulación de mercancías era evitar a toda costa que los camiones, conducidos por potenciales esquirols, salieran a hacer la repartición diaria de productos. Al respecto, un dirigente señala:

“Hicimos un día fuerte el paro ahí, no dejamos salir los camiones. Esa fue la estrategia que ocupamos para parar” (Dirigente 2).

Ahora bien, cuando alguna razón tal estrategia fallaba –como cuando camiones de otras plantas reemplazaban a los inutilizados- el segundo plan de acción de los peonetas era la recuperación de tales vehículos. De esta manera, se formaban verdaderas persecuciones para evitar que los camiones llegaran a los supermercados y almacenes donde se venden los productos de Coca Cola.

Los dirigentes de la federación, que intentaron estar presentes en las diferentes ciudades durante el paro, nos contaban sobre tales experiencias:

“(...) en Valdivia andaban cabros que traían camiones que eran de Los Ángeles, como los Ángeles se descolgó al tercer día del paro eh, los cabros recuperaron camiones, en el Norte igual po. Pillaron 2 camiones que no eran de la zona hueón, y, les quitaban el camión, lo iban a dejar a la planta de nuevo po” (Federación 1).

Este tipo de acciones era casi rutinario durante el paro, pues los contratistas intentaban, a toda costa, de evitar la paralización de la distribución de mercancías. Según cuenta un dirigente, el procedimiento era claro:

“Detenían a los mismos camiones, los paraban para bajar a los choferes, les sacaban la carga y así sucesivamente” (Dirigente 3).

E. AGITACIÓN Y DIFUSIÓN DE SUS DEMANDAS EN LA CIUDADANÍA

Una última forma de acción colectiva que desplegaron los peonetas fue la agitación y difusión de sus demandas ante la ciudadanía. De alguna manera, no sólo debían irrumpir en el espacio público mediante su presencia en marchas. Para que la gente comprendiera los motivos de la paralización de la distribución de bebidas que dejaba a las ciudades desabastecidas, se debían usar todos los medios posibles para difundir sus demandas dando cuenta de sus precarias e injustas condiciones laborales. Así es como contaban algunos medios de prensa en Valdivia: “Durante la mañana, los repartidores continuaron con la manifestación, entregando propaganda informativa y desplegando lienzos que aludían al conflicto que actualmente viven” (Bagual, 12/06/2014).

Además de la difusión a través de las redes sociales como Facebook, durante el paro se realizaron diversas campañas de difusión y agitación para generar la solidaridad de otros actores sociales como el caso recurrente de los estudiantes. Según cuenta un dirigente, “hicimos....como se llama...hicimos campañas por intermedio de los universitarios con panfletos, volantes y se entregaban a la gente” (Dirigente 3). Así entonces, con este tipo de prácticas los peonetas buscaban no sólo generar lazos con otros actores sociales, sino que instalar sus principales demandas ante la opinión pública. Esto pues, en palabras de Sorel (1976: 46), “en la medida en que la acción no alcance la legitimidad pretendida tenderá a ser criminalizada y reducida por el orden social a un mero delito”.

IV. EL ROL DE LA VIOLENCIA EN LAS PRÁCTICAS DE MOVILIZACIÓN

Los principales dirigentes de la FENASIPEC, tanto de Santiago como de regiones, coinciden en que la violencia física tiene consecuencias simbólicas para la sociedad, les permite difundir y mediatizar sus demandas además de presionar directamente a los patrones a que negocien con ellos. Asimismo, al evaluar el paro de junio, estos dirigentes coinciden en que tal recurso a la violencia fue algo que se extrañó en la movilización pues a su juicio constituye un elemento fundamental de sus formas de acción directa. Al respecto, un dirigente señala:

“Deberíamos haber sido más agresivos, habernos tomado todas las plantas. Y podíamos. Teníamos la gente y no supimos nosotros aprovechar el momento que teníamos la gente apoyando.” (Dirigente 1).

Otro dirigente, en consonancia con el primero, sostuvo la misma idea cuando le preguntamos por la evaluación de su movilización nacional en junio:

“Pacífica, no se hizo desmanes, no hubo daño a la propiedad privada ni estatal prácticamente. No se hizo daño ahí, y tal como te digo, si hubiera habido daño hubiéramos tenido de repente mayor atención y tal vez se hubiera ganado” (Dirigente 3).

De esta manera, la violencia se plantea como un instrumento, según los propios peonetas, muy eficaz a la hora de conquistar beneficios para los trabajadores. La posición más crítica al respecto, fue la de un dirigente joven de la federación quien considera que la violencia debe ser utilizada sólo estratégicamente. Este dirigente le otorga un componente de sensatez quizás pensando, implícitamente, en los efectos de desaprobación que tal violencia puede tener en la opinión pública. En sus palabras:

“(...) en el caso de nuestros procesos de negociación, (la violencia) si se ocupa como estrategia y las bases piensan que puede servir, servirá quizás, pero va en el cómo y en el cuándo hacer las cosas. Qué saco si el empresario no me da respuesta, tirándole piedras. Lo que sí, llamar la atención de las autoridades y quizás eso puede llevar a algo positivo, de meter la cucharita donde uno está metido y pelear contra estas multinacionales” (Dirigente 2).

Además, se puede apreciar una vez más el convencimiento de este dirigente de focalizar la violencia en llamar la atención de Coca Cola – “multinacionales”- y no tanto en entablar una lucha armada contra las empresas contratistas que tienen escasa competencia efectiva para resolver sus problemas.

Retomando la discusión del rol que cumple la violencia para los peonetas agrupados en torno a la federación, debemos volver a considerar la distinción que señalamos anteriormente entre la violencia contra hegemónica y con sentido político, y la violencia “estéril y aislada que denota más rabia descontrolada que otra cosa” (Salazar, 2012). Como el dirigente anterior señaló, no se trata de tirar piedras porque sí, deben haber razones estratégicas para practicarla, algún rédito se debe sacar de ella. Ahora bien, se debe señalar que esta posición racionalizadora es de parte de un dirigente en específico, pues evidentemente la violencia, para muchos peonetas, encubre elementos afectivos que van más allá de toda estrategia consciente. En este sentido, mientras el dirigente 2 daba énfasis en dicha necesidad estratégica y racionalizada de la violencia, los otros dirigentes se enfocaban principalmente en lo que podemos denominar como una respuesta espontánea violenta a la violencia estructural que ejercen los empresarios en el día a día. Al respecto se señala:

“¿Los empresarios? Faltarnos el respeto riéndose en la cara de nosotros. Eso te lleva a la violencia, de verdad. Si yo creo que deberíamos buscar otro mecanismo de conversación, ya no es la conversación de palabras, es una conversación de golpes, ellos nos obligan a llegar a eso”(Dirigente 1).

En suma, más allá de dicha diferencia, todos los dirigentes comprenden la necesidad de la violencia que, como dijimos, fuerza a los empresarios a dar respuestas a sus demandas.

“(…) si usted se pone a pensar, la respuesta está ahí, en los golpes. Cuando el empresario ve que estamos golpeando demasiado, cuando la empresa ve que nosotros nos estamos empoderando de la violencia, y estamos buscando más violencia y más violencia y llega un momento en que dice el empresario “paremos”, o la empresa te dice “paremos, qué solución podemos darle a esto” (Dirigente 1).

Además, por lo general se hace harto énfasis en que tampoco se trata de destruir todo ni mucho menos de violentar a compañeros de trabajo, ni siquiera a los propios empresarios: “Yo me he tomado dos plantas pero nunca he hecho destrozos en mi vida y no ha salido nadie herido” (Dirigente 1). Por todo esto podemos reiterar que para los peonetas la violencia siempre se justifica y es un recurso clave para avanzar en la movilización pues, desgraciadamente, es la única forma que tienen de ser escuchados toda vez que los mecanismos institucionales no dan abasto para la expresión de estos sujetos marginales del mundo del trabajo. Una vez más, entonces, la violencia se comprende más como la transgresión de la norma que como el daño físico a personas y cosas (Sorel, 1976).

OBSERVACIONES PRELIMINARES

La principal conclusión que podemos formular a partir del análisis de las prácticas de movilización de los peonetas agrupados en torno a la FENASIPEC es que efectivamente la acción directa es el motor de sus formas de acción colectiva. Mediante ésta los peonetas no pretenden realizar estérilmente actos ilegales delictuales, sino que pretenden autoafirmarse como portadores de legitimidad social.

En otras palabras, se trata de la tensión entre la legalidad del orden instituido que para los peonetas es “injusto” pues ejerce una violencia estructural sobre ellos riéndose además en sus propias caras, y la legitimidad que para los peonetas conllevan sus demandas que son consideradas como un piso mínimo de justicia. Su principal demanda

durante la movilización, la nivelación de sueldos por oficio, es algo que para ellos debe quedar fuera de discusión:

“Todos hacemos la misma pega po, las cajas pesan la misma hueá... es muy injusto que algunos ganen más que otros solamente porque trabajen en Santiago” (Dirigente 2).

De esta manera, los peonetas perciben que siempre están excluidos de los canales institucionales que resuelven los conflictos, como analizaremos en el próximo capítulo. La fuerza moral de su acción es un elemento central para inhibir todo tipo de represión patronal y para avanzar en sus conquistas a través de marchas, ocupaciones de plantas de Coca Cola, cortes de calle y barricadas, obstrucción de salida de camiones y recuperación de los mismos, y actividades de difusión y agitación de sus principales demandas ante la ciudadanía y los diversos actores sociales.

Así es como, en definitiva, los peonetas consideran que la violencia dotada de contenido transgresor del orden y, en ocasiones, como estrategia política deliberada es absolutamente necesaria para avanzar en sus demandas. Es más, esa fue una de las principales autocríticas con respecto a sus prácticas de movilización durante el paro de junio, que a su juicio fue “demasiado pacífico” considerando que los empresarios contratistas y, en especial, la embotelladora Embonor, se estaban “riendo en sus caras” y amenazando constantemente con despidos y disminuciones salariales.

*"La patria está forjando la unidad.
De norte a sur se movilizará (...)
El pueblo unido, jamás será vencido".*

Quilapayun

Comprender como se articula un grupo social, en especial un actor sindical, en sus procesos de movilización (y la articulación que la posibilita), resulta fundamental para comprender el mismo desarrollo de esta movilización. Como premisa: los agentes están incrustados en redes sociales/relaciones sociales, no están aislados, están enredados en una maraña de relaciones y conexiones (Callon, 1998; Granovetter, 1973).

Por este motivo, en la primera parte de este capítulo nos referiremos al proceso de articulación interna de los peonetas entre ellos mismos, sus sindicatos, sus dirigentes y la FENASIPEC. Es decir, "articulación sindical", según Melucci (1999). Sumado a lo anterior, para nosotros "la acción colectiva está protagonizada por individuos que se comunican por medio de redes sociales de carácter formal o informal, como la familia, los medios de comunicación, los partidos, las tabernas o los lugares de trabajo y residencia; en general, todas las formas de comunicación y asociación" (Cruz, 2001: 3). La segunda parte de esta capítulo pretende adentrarse en descubrir estas relaciones, es decir, desde una perspectiva externa entender la articulación de los peonetas con otras organizaciones y actores sociales y políticos (Melucci, 1999). A estas dos partes del capítulo se suma una tercera: los procesos materiales que permiten estas articulaciones. En esta tercera parte solo se presentarán algunos elementos sobre el tema, ya que se consideraron muchos de estos procesos como "prácticas de movilización", y ya se tematizaron en el capítulo III "prácticas de movilización".

1. ARTICULACIÓN INTERNA DE LOS TRABAJADORES ENTRE ELLOS MISMOS, SUS SINDICATOS Y LA FEDERACIÓN

Existen una serie de mecanismos de reconocimientos (principios de identidad) posibilitados por condiciones materiales de trabajo, que hacen que los trabajadores que le trabajan a un mismo patrón inmediato se sientan parte un mismo colectivo y generen formas de acción en conjunto en el proceso de politización. En lo que en el presente apartado respecta se

trata de entender las formas concretas en que los peonetas subcontratados de Coca-Cola se articulan como parte de un mismo grupo en determinada empresa contratista.

El proceso de trabajo de los peonetas los separa en pequeñas "cuadrillas"⁹ de trabajadores. Existe una tendencia observada (cuaderno de campo, 27/08/2014) a que los peonetas generan un primer vínculo entre sus compañeros de trabajo inmediato, su cuadrilla. Es el caso de por ejemplo uno de los dirigentes de la FENASIPEC que tiende a articular a sus compañeros de cuadrilla en los procesos de movilización por estar el inserto en movimientos sindicales y políticos. Un compañero peoneta politizado en la cuadrilla podrá influenciar y sumar al proceso fácilmente al conjunto de ésta.

La pura articulación entre trabajadores "iguales" tiende a la reproducción de las dinámicas en el trabajo. Es necesaria, como ya se da en varias de las empresas contratistas, la emergencia de sindicatos. Elemento que solo emerge tras alguna diferenciación entre los mismos trabajadores: a alguien se le delegan las tareas organizativas y asume el rol de dirigente. Este dirigente/peoneta se siente parte del mismo colectivo de trabajadores, no se aísla. El punto es que los dirigentes son trabajadores, y cumplen la mayor parte del día su rol como trabajador, a lo que se suman tareas organizacionales. No existe una desvinculación entre base/dirigente. Un peoneta "de base" da cuenta de la relación cercana que tiene con el dirigente de su sindicato (y de la FENASIPEC), el Gerardo: "por lo que me contó la gente. Por lo que me contó el Gerardo" (Trabajador de base 2).

Como se mencionó más arriba el proceso de trabajo de los peonetas está organizado en "cuadrillas". De cada una de éstas está a cargo un chofer. Si bien existen diferencias en las condiciones de trabajo de un chofer y un peoneta (cuaderno de campo, 10/04/2014) en algunas ocasiones se articulan en pos de generar acciones colectivas. Este es el caso, por ejemplo, de las ciudades de Iquique, Temuco y Rancagua, donde existen un solo sindicato de choferes y peonetas (La Estrella de Iquique, 18/06/2014; Soy Temuco, 12/06/2014).

A continuación presentamos dos indicadores que dan cuenta de la articulación existente entre peonetas subcontratados de Coca-Cola de distintas empresas/contratistas: solidaridad en la movilización y existencia de sindicatos interempresas.

El primer indicador se da tanto a nivel discursivo como a nivel material:

⁹ Las cuadrillas las hemos definido como un chofer y dos o tres peonetas que pasan la mayor parte de su trabajo arriba del camión repartidor entregando los productos en todos los puntos de su recorrido cotidianamente.

Por un lado se asume la vinculación con la federación nacional y las responsabilidades que conlleva: "(...) nosotros votamos por afiliarnos a una federación nacional y siendo ese el caso que fue una decisión que tomó la asamblea es con quien nosotros debemos orientarnos y estar ahí en la pelea. Son nuestros hermano de raza, nuestros genes y hay una pelea muy linda que se está llevando a delante" (Dirigente 2).

Otro peoneta dirigente expresa el mismo deber de "estar ahí en la pelea", por solidaridad nada más, a pesar de no ser parte de las negociaciones de Embonor¹⁰: "Somos cerca de 70 los trabajadores de esta planta los que estamos paralizando nuestras funciones, pensando en las mejoras de las condiciones salariales de todos nuestros compañeros a nivel nacional" (Julio Valdés, Diario VI Región, 11/06/2014). Y lo mismo lo expresa otro dirigente peoneta de Iquique: "Se tomó el acuerdo de no deponer la huelga hasta que a todas las regiones se les dé solución" (Pablo Cancino, La Estrella de Iquique, 14/06/2014).

Como último punto de este indicador está el sentimiento de pertenencia y gesto discursivo de decir "si tocan a uno nos tocan a todos": "No se permitirá el despido de ningún trabajador producto de esta movilización, algo así lo único que haría sería que se radicalicen las medidas y se genere un ambiente malo para retomar las conversaciones" (Julio Valdés, Diario VI Región, 11/06/2014). Como se puede ver, hay un elemento discursivo que muestra una mutua protección entre los trabajadores peonetas.

Con respecto al segundo indicador existe un sindicato interempresas de peonetas subcontratados de Coca-Cola en el sur de Chile que abarca las ciudades de Temuco, Villarrica, Los Ángeles y Osorno (Soy Temuco, 12/06/2014). Habría que profundizar en el tema para distinguir si esta articulación se da solo entre peonetas dirigentes y/o entre las bases. Aun así la existencia de articulación entre distintas empresas es evidente.

La articulación entre los dirigentes de distintas contratistas es fundamental para que se desarrollen de buena manera las negociaciones. Lo anterior es expresado por un dirigente, como también la carencia de esta articulación que hubo en el paro de Junio:

"Con el estuvimos conversando una hora cundo llego a la empresa y después todo el resto de la relación fue por teléfono, comunicarnos por teléfono, ver lo que se estaba haciendo en Iquique, lo que se

¹⁰ Recuérdese que la VI Región, y por ende uno de sus dirigentes, Julio Valdés, le trabajan como subcontratados a Andina, no a Embonor, por lo que su paralización es un claro gesto de solidaridad entre peonetas de distintas empresas/contratistas, e incluso de distintas Embotelladoras.

estaba haciendo en Arica y ese tipo de relación. No hubo una relación como más mayor” (Dirigente 3).

A la hora de articular a los peonetas y generar acción colectiva la federación de estos, la FENASIPEC, juega un rol clave. La federación, como se ha visto, se sostiene gracias a la voluntad de las principales dirigencias de ésta.

Los dirigentes de la FENASIPEC fueron quienes levantaron principalmente el paro de Junio, durante todo el año jugaron un rol preponderante en articular y preparar este paro: “Por eso es que salimos a convencer a la gente para que se organice para que tengan los mismos beneficios que tenemos, los mismos sueldos por el mismo trabajo” (Dirigente 1). Y el dirigente continúa con la misma idea: “al comienzo sí, hay que reconocer que fue importante, porque fuimos guiando a la gente como hacer el paro” (Dirigente 1). Lo anterior lo confirma la prensa alternativa: “(...) la FENASIPEC lleva realizando un trabajo emblemático desde hace bastante tiempo en contra del subcontrato, así como el fortalecimiento de sus sindicatos a nivel nacional” (Bagual, 11/06/2014).

Este proceso de levantar y articular bases sindicales en todo el país se realizó con escasa planificación:

“Primero paso una cosa, nosotros fuimos dos veces como máxima a cada parte, una vez a Iquique, una a Valdivia. Fue como llegar así de repente y armar las cosas al tiro” (Federación 1).

Junto a lo anterior las dirigencias de la FENASIPEC alienaron todo el movimiento, solo había una dirección en el proceso:

“(...) la negociación se hizo de un solo tipo: un solo formato para todas las zonas, la cual la Federación negociaba (...)” (Federación 1).

Tras el paro, y una relativa desarticulación de los peonetas, la federación sigue jugando, a su juicio, un rol clave: “Nos hemos encargado de conversar con todos los viejos y están esperanzados que esta hueá aquí no ha terminado” (Federación 1). La idea para estos es pasar de la articulación para un paro a la articulación para un movimiento consolidado: “(...) queremos ir por más días, por eso que te decía, nos vamos a ir por más días a cada zona, para hacer cursos, charlas, hacer escuelas para concientizar a los viejos” (Federación 1).

La nueva articulación que se pretende ya no sería meramente agitativa e inmediata, sino que al largo plazo y con el objetivo de crear tejidos de solidaridad permanentes.

Este proceso de politización por parte de la dirigencia de la federación es clave para esta según comenta:

“Y los viejos son como bien, no sé cómo decirlo individualistas, celoso, pero haber hueón, no tienen la conciencia que tenemos los dirigentes, algunos dirigentes, porque no todos lo tienen (...) a lo mejor en eso pecamos de no enseñarles po a las bases de lo necesario que es, chuta, solidaridad po” (Federación 1).

Es la misma articulación, entonces, que realiza la dirigencia de la FENASIPEC la que promueve la solidaridad entre las mismas bases sindicales.

Cuando los sindicatos emergen sin influencia de la FENASIPEC (como en Rancagua), la necesidad de aprender de otras experiencias y pasar a un nivel mayor de articulación los lleva a ampliar sus relaciones, a no agotarse en sí mismos:

“El sindicato que formé en Rancagua tiene como 6 años, y yo al segundo o tercer mes yo busqué a la federación mediante un contacto con un chofer. Es la necesidad de aprender lo que necesita, nosotros armamos un sindicato y no sabíamos qué hacer (...) Hicimos contacto con un chofer que trabajaba en Santiago y se fue a Rancagua, y me comentó que conocía al Cazuela. Y después de un llamado telefónico, hicimos una reunión en Rancagua, ellos nos contactaron, los conocimos y funcionó lo que queríamos” (Dirigente 1).

Otro dirigente también expresa la misma situación:

“para que nos pudieran abrir los ojos, el cómo organizarnos, aprender de ellos, ellos fueron nuestros impulsores en nosotros podernos constituir primero como sindicato propio, después pertenecer a la federación nacional” (Dirigente 2).

También sucede que este contacto entre dirigencias es demasiado fugaz debido a condiciones objetivas que impiden una relación más permanente (la lejanía de la RM, centro de operaciones de la FENASIPEC, y regiones extremas como Arica o Iquique, o también la falta de recursos para viajar):

“La conocimos se podría decir hace 3 meses, cuando vino el joven este, como se llamaba, eeeee, Gonzalo. Cuando vino Gonzalo acá a Arica a presentarse, ahí supimos que existía esta federación. En Agosto, no, Julio, ahí fue la movilización. Ahí recién la conocí” (Dirigente 3).

Luego de esto hubieron malos entendidos debido a la falta de comunicación. Y en los actuales momentos el centro de operaciones -la Región Metropolitana- y Arica no tienen una buena relación y no han resuelto los conflictos post paro.

En un principio la emoción y entusiasmo de la visita de la FENASIPEC a la

propia región daba esperanzas de sostener al largo plazo relaciones y movilizaciones: “Como contacto y como la relación que hubo fue buena, fue de uno a un siete yo creo que fue un siete, la relación que hubo, los contactos todo fue un siete” (Dirigente 3). Pero luego, tras los despidos, por ejemplo en Arica (La Estrella de Arica, 18/06/2014), las relaciones se tensaron y no ha habido reuniones entre las dirigencias para aclarar situaciones, malas comunicaciones, ni para evaluar el proceso.

Existieron algunos problemas de la dirigencias de los sindicatos de las contratistas con la FENASIPEC, como se ha comentado más arriba, pero también existió esta misma situación en el sentido contrario:

“(…) en con-con, que no los conocemos, no conocemos ni siquiera al dirigente de Con-con, ahí ocurrió algo bien raro hueón, desapareció el dirigente ahora, ta la gente quedó tirada por hueón, quedaron como diez cabros cortados ahí (...) Y el loco nunca lo conocí, nunca tuvimos contacto con él, solo un teléfono, el hueón me contesto dos veces y después no contestó nunca más. Y después puta tenía por los cabros los contactos de los compañeros de ellos” (Federación 1).

2. ARTICULACIÓN EXTERNA: CON ORGANIZACIONES Y ACTORES SOCIALES Y POLÍTICOS

La búsqueda de aliados según Cruz (2001) forma parte de las situaciones susceptibles de ser aprovechada por los grupos para movilizarse con éxito. Existe un amplio espectro de actores sociales que tanto programática como estratégicamente pueden apoyar las acciones colectivas de los peonetas, y así fue durante la movilización de Junio. A continuación se detallarán las articulaciones externas de los peonetas que participaron del paro con estos actores: estudiantes, otros trabajadores y organizaciones políticas. También se verá la relación fundamental que sostienen los peonetas con sus familias, los intereses mediáticos juegan aquí un rol importante (Wright, 1989: 91). Luego se mostrará la articulación que se intenta ejercer por la FENASIPEC con la Dirección del Trabajo y el gobierno para luego cerrar con la preocupación constante de la federación y los peonetas por tener apoyo social (articulación con la sociedad) y “la opinión pública”.

A. ARTICULACIÓN CON ESTUDIANTES

Los estudiantes, puntas de lanza del actual movimiento popular en Chile¹¹, han acompañado de manera relativamente importante, en algunas regiones

¹¹ “El lento proceso de rearme del campo popular inaugurado el 2006 tuvo como hito las movilizaciones estudiantiles el año 2011; proceso de movilización que logró generar un amplio

más que en otras, a los peonetas. A lo anterior se suma que el día en que inicio el paro de Junio coincidió con la marcha de los estudiantes.

El 10 de Junio "los estudiantes marcharon (...) En la manifestación también participó un grupo de choferes y peonetas de la embotelladora Coca-Cola (...) La marcha concluyó con un acto de 15 minutos en la plaza (...) donde no hubo incidentes" (La Estrella de Iquique, 11/06/2014). Esta tónica del primer día del paro se repite en las distintas regiones y sobrepasa la articulación en este día (nosotros mismos, quienes escribimos el siguiente informe somos estudiantes y hemos apoyado el paro "desde la distancia" y nos hemos articulado con fines científicos-políticos con la FENASIPEC durante todo el año 2014).

Un dirigente comenta la relación con los estudiantes:

"(...) en todo Chile andamos con los estudiantes que nos han apoyado bastante y nos ha servido un montón, con el tema de las redes sociales, nos han prestado alojamiento en el norte y en el sur. Ellos nos han apoyado siempre a nosotros" (Dirigente 1).

Y otro dirigente comenta la misma situación:

"Nosotros estábamos vinculados con todo lo que es la universidad y los estudiantes, que igual nos apoyaron bastante en todo momento, tanto acá como bueno, a nivel nacional los estudiantes estuvieron junto con el paro de la Coca-Cola y la FENASIPEC" (Dirigente 3).

Los estudiantes han facilitado, también, elementos materiales necesarios para el paro:

"En el paro hemos recibido ayuda con megáfono, bombitos, banderitas, batucadas, algunos compañeros que quieren venir ayudar y estudiantes como ustedes que están ahí en la pelea y saben cómo es el campo laboral en el cual van a desarrollarse a futuro" (Dirigente 2).

También la misma experiencia de los peonetas ha sido compartida hacia los estudiantes:

"(...) en Temuco tuvimos un encuentro hueón en, en la UFRO, ¿cachai? Fuimos a dar charlas a la UFRO hueón, eeh, a explicar el movimiento, la movilización, a raíz de qué es lo que era; generamos temas de debate en la televisión en la zona, televisiones regionales" (Federación 1).

arco de solidaridad por parte de la población que, por primera vez desde la dictadura, se articuló masivamente en torno a una demanda que esta vez apuntaba a aspectos estructurales del modelo de acumulación neoliberal" (FeL, 2013).

B. ARTICULACIÓN CON OTROS TRABAJADORES

De más está decir la importancia de la unión de los trabajadores para el triunfo de sus reivindicaciones. Con distintas frases lo anterior ha sido expresado por la larga tradición de izquierda: “el pueblo unido jamás será vencido”, “proletario del mundo úniós”, “Solo la unidad nos hará libres”, entre otras consignas. A continuación se muestra como los peonetas intentan hacer carne este discurso al intentar articularse con distintos actores sindicales en sus procesos de movilización.

Un primer tipo de actor sindical a tener en cuenta es el denominado “sindicalismo tradicional”, que se podría considerar en él un carácter “sociopolítico”. “Se ha sostenido en parte de literatura y los estudios que los sindicatos, como organismos tradicionales de representación de los trabajadores desatienden o excluyen del marco de las negociaciones colectivas, a aquellos trabajadores que no están al amparo de su protección, ya fuera porque sus contratos son flexibles, o bien por ser trabajadores no registrados” (Wyczykier & Barattini, s/r). En el caso de los peonetas, principalmente en regiones, esta tendencia se ve con menos fuerza: el sindicalismo tradicional ha tendido a mostrar apoyo hacia los peonetas.

La FENASIPEC cuenta, mientras hace un recuento del paro, que “en Temuco apareció la CUT y en Valdivia también apareció la CUT” (Federación 1). Aparición que no fue de apoyo, y al parecer sin mayor oportunismo: “La manifestación (marcha) de hoy contó con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de la provincia de Valdivia” (Soy Valdivia, 17/06/2014). “(...) Al lugar llegaron desde la mañana la presidenta provincial de la CUT, Lucía Vega, así como el dirigente del sindicato de aseo y ornato, Jorga Castañeda, para expresar su apoyo a los compañeros movilizados” (Bagual, 11/06/2014).

Con la movilización de los peonetas subcontratados de Coca-Cola tienden a superarse, de cierta forma, los “errores” del sindicalismo tradicional que Agacino (2001) plantea: “El sindicalismo tradicional tiene problemas para relacionarse con este sector (el de los subcontratados)”. Para cerrar el punto del apoyo del sindicalismo tradicional a los peonetas, reforzar el de la articulación estudiantil y abrir el tema del apoyo “en general” de los trabajadores presentamos el siguiente comentario del informativo valdiviano: “Evaristo Castro, invitado por la FEUACH y la CUT provincial, participó junto a otro trabajador del sindicato de la marcha realizada hoy en Valdivia. La marcha agrupó a los estudiantes movilizados por la educación, al sindicato ALWOPLAST que se encuentra en huelga y a la coordinadora no más AFP, entre otros” (Bagual, 11/06/2014).

El paro de Junio fue apoyado por diversos sindicatos de trabajadores "independientes" y por algunas organizaciones sociales de trabajadores, como la coordinadora NO + AFP. Un dirigente comenta esta situación:

"(...) cuando fue el paro que tuvimos nosotros, se juntaron con sindicatos panificadores, en Valdivia igual se juntaron con el sindicato de los pescadores, en Valparaíso con los portuarios" (Dirigente 3).

Otro dirigente prosigue con lo anterior:

"(...) en Concepción recibieron ayuda de portuarios, los peonetas se juntaban en las dependencias de los mismos portuarios donde hacían asambleas" (Dirigente 2).

Y el informativo de Concepción continúa: "Estudiantes, trabajadores pertenecientes al movimiento NO MAS AFP, acompañaron a los peonetas de Coca-Cola en una marcha por las calles del centro de concepción" (Resumen, 17/06/2014).

No hay que olvidar nuestra experiencia con la FENASIPEC en Talcahuano (cuaderno de campo, 27/04/2014). En esa ocasión nos alojamos y tuvimos reuniones en la sede sindical de uno de los sindicatos portuarios de la ciudad.

Finalmente existe un vínculo intermitente por parte de la FENASIPEC "con compañeros de CCU (...) pero tampoco han sido lazos tan estrechos, tan afiatados" (Dirigente 2). Este punto es interesante de estudiar y potenciar si algún día se quiere llegar a levantar negociaciones por ramas y ya no solo por empresa mandante o con la dueña de la franquicia a la cual se trabaja (Coca-Cola: Andina o Embonor). Las condiciones de trabajo en general son bastante similares entre los peonetas de CCU y los de Coca-Cola, e incluso los de CCU están más precarizados que los de Coca-Cola según comentó Cazuela en una conversación informal.

En conclusión hay ciertos problemas con la articulación con trabajadores y actores sociales en general. Según comenta la federación: "(...) mientras vay en la cresta de la ola están todos ahí contigo, pero a la primera mala hueón, no tení ninguno po" (Federación 1).

Lo anterior, pensamos que se debe a lo poco permanente o dirigencial de los vínculos que mantienen unidos a los distintos sindicatos y organizaciones de trabajadores con los peonetas. Pensar en una articulación al largo plazo es fundamental para llevar a buen puerto los procesos de movilización.

C. CON ORGANIZACIONES POLÍTICAS

El apoyo de organizaciones políticas, principalmente estudiantiles, ha sido bastante importante para la movilización de los peonetas. Este apoyo ha sido un efectivo apoyo y con escasas excepciones ha sido con intentos de conducir el proceso de los peonetas.

Un dirigente comienza contando la experiencia de su ciudad:

“En Valparaíso he recibido mucha ayuda de unos amigos del movimiento libertario. En el sentido de que por ejemplo redacción de documento, una carta para la dirección del trabajo, una carta hacia el trasportista (...) También está el apoyo del FEL en Valparaíso, de unos cabros de la alternativa obrera, también hemos recibido apoyo” (Dirigente 2).

Lo anterior se confirma en unas imágenes en las que el FeL marcha en Valdivia (Imagen, Soy Valdivia, 17/06/2014; Imagen, Diario Austral, 18/06/2014). Y también el informativo valdiviano Bagual: “A la jornada de hoy se sumaron varios dirigentes sindicales de Valdivia, la CUT provincial (...), organizaciones políticas y sociales, así como estudiantes miembros del Frente de Estudiantes Libertarios” (Bagual, 12/06/2014).

Los problemas con algunas organizaciones los presenta la federación: “(...) sí, tuvimos problemas con los troskos, con la alternativa obrera. El loco decía que nos habíamos equivocado, que estaba todo mal hecho” (Federación 1). Y también se confirma con una columna online del trotskismo que critica oportunistamente el proceso de la FENASIPEC¹².

D. CON LA FAMILIA

La articulación con la familia, que se expresa como el apoyo de esta a las movilizaciones de los peonetas es fundamental para éstos: “hay que decirlo (...) el apoyo de las familias es lo principal” (Dirigente 2). El interés mediato de la familia en la mejora de la situación del peoneta lo expresa claramente la federación:

“habían zonas que las mujeres apoyaron más que la cresta hueón. Habían zonas que las mujeres fueron tanto o más comprometidas porque si esta hueá se lograba el objetivo, era una ganada pa la casa po hueón. A los viejos hueon, les mejorai las condiciones, les cambiái la vida po hueón” (Federación 1).

¹² Véase <http://alternativaobrer.cl/alternativa-obrera/alternativa-obrera-y-la-lucha-de-los-peonetas-de-coca-cola/>

Para muchos hogares, el hombre, el peoneta, es el sustento del hogar. Una conquista en salario y condiciones de trabajo es una “ganada” para toda la familia.

Concretamente, el apoyo de las familias se expresa de varias maneras:

“había mujeres que de pronto iban a dejar los panes hueón, a la movilización, iban a prepararle almuerzo a los viejos hueón, mientras los viejos andaban macheteando... estuvieron como bien cercanas las mujeres hueón” (Federación 1).

E. CON LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y EL GOBIERNO

En marzo del 2014 los peonetas de Coca-Cola pararon por un día la producción, siendo el foco central la Región Metropolitana (al contrario del paro de Junio). Ese paro dejó en buen pie negociador a la FENASIPEC con el gobierno, concretamente con la dirección del trabajo. Esa movilización permitió que durante el año se entablaran relaciones constantes entre organismos del gobierno y los dirigentes de la FENASIPEC. Según la misma FENASIPEC el gobierno expreso su apoyo a las demandas de los peonetas y al mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Con la movilización esa incipiente articulación se desmoronó y el discurso del gobierno giró de dirección. Como elemento épico de lo anterior es el despido de 83 trabajadores en Iquique y donde supuestamente la "dirección regional del trabajo tomó conocimiento del caso e investigará la legalidad de la desvinculación" (La Estrella de Iquique, 18/06/2014). Pero según comenta la FENASIPEC todo esto fue con respaldo de las SEREMIS regionales que se "cuadraron" con los empresarios/contratistas.

Es decir, en un principio hubo esperanzas de articulación por parte de los peonetas con organismos del gobierno. Pero esto no fue más que una falsa señal por parte de las autoridades. Cuando fue necesario un apoyo, los organismos gubernamentales no prestaron ayuda alguna hacia los peonetas, e incluso se pusieron del lado de los empresarios.

F. ARTICULACIÓN CON LA "SOCIEDAD" (ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS)

Los dirigentes peonetas y la FENASIPEC muestran una constante preocupación por tener el respaldo de la ciudadanía en sus movilizaciones. Parece esta articulación la principal "alternativa para superar el aislamiento" (Wyczykier & Barattini, s/r).

Un dirigente en una cuña del Diario Austral demuestra lo anterior: "el dirigente (Evaristo Castro) lamentó la fecha del paro, que coincide con el Mundial de Fútbol. [Les pedimos disculpas a la gente y los comerciantes, pero esto era insostenible y teníamos que parar tarde o temprano. Esperamos que la gente nos entienda]" (Diario Austral, 18/06/2014). Y en la misma línea, las protestas que hacían y que influían a la ciudadanía no pasaban a mayores y eran solo con fines comunicacionales:

"Nosotros estábamos en paro. La ciudad no sabía, solo sabía que no había bebida, había que mostrarle el motivo. Paramos el tránsito un par de minutos. El último día que estuve allá lo paramos por 10 minutos y sí que quedó la grande entre comillas, porque a pesar de ser día normal para Temuco" (Dirigente 1).

Los dirigentes peonetas entienden a las personas comunes y corrientes como sus aliados. Son los patrones, en sus diferentes niveles, lo que no quieren mejorar sus situaciones laborales. Es importante para los peonetas tener de su lado a la ciudadanía y a la emergente opinión pública.

Pese a lo anterior los medios de comunicación oficiales no mostraron apoyo:

"teníamos apoyo de algunos diarios provinciales, de universidades, de medios en general alternativos. Pero también, por ejemplo, TVN regional de Temuco nos siguió harto, salíamos un ratito de vez en cuando. Pero en general sólo decían que había una movilización, no mostraban ni una huea más" (Federación 1).

3. ELEMENTOS MATERIALES QUE PERMITEN LA ARTICULACIÓN

El espacio de trabajo inmediato es el elemento principal para la articulación primera entre peonetas: el camión y la cuadrilla. Un camión, un chofer y dos o tres peonetas. Si uno de estos tiene alguna relación sindical lo más probable es que toda la cuadrilla se vea influenciada por esta situación, ya que estas son estables dentro de la inestabilidad de la labor del peoneta.

Continúa el espacio de las mañanas en donde los peonetas se encuentran con sus choferes para comenzar la jornada laboral. Por lo general estos espacios son compartidos por más de una cuadrilla y suelen estar en las afueras de los centros distribuidores de Coca-Cola (cuaderno de campo, 26/04/2014). Estos espacios permiten generar comunidad entre peonetas, por lo general de una misma contratista, que no son muchos pero si son más que una sola cuadrilla. Estos espacios permiten también que los dirigentes de la FENASIPEC lleguen y encuentren a bastantes peonetas

juntos con los que pueden realizar asambleas espontáneas sin necesidad de tener previo contacto (cuaderno de campo, 26/04/2014).

El siguiente nivel de articulación solo puede darse entre dirigentes, y principalmente con la FENASIPEC de por medio. Este contacto es mantenido a través de conversaciones en FB, llamadas y algunas asambleas en momentos críticos (cuaderno de campo, 09/06/2014).

La articulación externa de los peonetas se sostiene principalmente entre contactos de los dirigentes con los distintos actores sociales a través de llamadas, mensajes privados de FB y principalmente "en las calles". Es aquí donde se demuestra el apoyo de otros trabajadores, organizaciones políticas y estudiantes a la FENASIPEC. Es el espacio de la calle, como ocupación, marcha, etc. en donde se expresa la articulación externa que va más allá de las declaraciones de buenas intenciones. El capítulo III "Prácticas de movilización" desarrolló estas prácticas comentadas.

¿Cómo generar un contacto más amplio entre dirigencias y trabajadores de base? ¿Cómo poder hacer sentir parte a los peonetas de un conjunto llamado FENASIPEC? Aquí juegan un rol fundamental las redes sociales, especialmente el FB de la FENASIPEC.

Las redes sociales, según el juicio de los dirigentes de la FENASIPEC cumplieron una doble función en el paro de Junio: "Como les dije antes, el Facebook jugó una mala pasada, al principio nos ayudó y después nos perjudicó" (Federación 1). Este permitió generar identidad en el proceso de movilización de los peonetas: se subían fotos de las plantas bloqueadas, de los asados de los peonetas, entre otras actividades que ya fueron comentadas en el capítulo III. El Facebook permitió generar ambiente de movilización, saber que estaba sucediendo en las distintas regiones durante la movilización.

El problema fue cuando el movimiento comenzó a ir para abajo:

"(...) el mismo Facebook nos jugó en contra, porque todos los comunicados por Facebook, todos que la pelea estaba buena, pero cuando mandaron una carta de despido en tal zona hueón, en el norte por ejemplo, el de Puerto Montt se cagó de miedo hueón" (Federación 1).

Los problemas en una sola ciudad, a través del Facebook se generalizaban y se ampliaban más de lo que realmente eran, generando situaciones ficticias que potenciaron el declive del paro.

4. OBSERVACIONES PRELIMINARES

La articulación es un elemento central para poder desplegar prácticas de acción colectiva, y estas mismas prácticas, junto a elementos socio-subjetivos, y condiciones materiales, posibilitan la articulación social de los peonetas en sus distintos niveles y planos.

En un primer nivel hemos visto que los peonetas se articulan en el plano interno con los compañeros de trabajo a los que ven de manera cotidiana: la cuadrilla. En siguiente nivel entre todos los peonetas de una misma empresa/contratista, de la que emerge algún sindicato y dirigente que se convierte en el principal vínculo entre los distintos sindicatos de las diversas contratistas de alguna Embotelladora. La federación de los peonetas, la FENASIPEC es quien sedimenta dichos vínculos y los extiende a nivel nacional, trascendiendo regiones y embotelladoras.

Yendo ahora hacia el plano externo la articulación con otros actores sociales y políticos resulta fundamental para el adecuado desarrollo de los procesos de movilización de los peonetas. Esta se expresa en relaciones con trabajadores organizados, siendo incluso algunos del “sindicalismo tradicional”, como la CUT, que a nivel regional apoyó a los peonetas. También está la articulación constante con estudiantes y organizaciones políticas, que más que intentar conducir el proceso, lo apoyan con elementos materiales y humanos. También está en este plano un nivel de articulación por “intereses mediáticos” con la familia de los peonetas, siendo las “señoras de los peonetas” las que sostienen este vínculo en los procesos movilizatorios. Por último esta la constante articulación y preocupación de los peonetas por presentar una buena imagen hacia la sociedad y así tener su apoyo, en términos de “opinión pública”.

Existen una serie de condiciones materiales que posibilitan la articulación de los peonetas, diferentes espacios y herramientas hacen posible este fenómeno. El espacio de trabajo: el camión y las zonas de encuentro entre choferes y peonetas son un espacio material relevante. Luego están las constantes reuniones, asambleas, vínculos telefónicos y a través de redes sociales. Este último elemento, tiene un protagonismo especial a la hora de coordinar bases sindicales y también a los dirigentes. Una herramienta nueva que recién se está empezando a conocer por el sindicalismo, y que uno con esperanzas de vencer debiese de saber utilizar a su favor impidiendo que estas tecnologías se enajenen del control de los trabajadores y de sus luchas.

CAPÍTULO QUINTO. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RESOLUCIONES TRIPARTITAS Y LA EXPERIENCIA DE LA MOVILIZACIÓN

*"Hay que luchar y seguir luchando
aunque solo sea previsible la derrota"*

Mao Zedong

En base la conceptualización que utilizamos de negociación colectiva, se puede entender que es un proceso de intervención laboral, donde los empleadores, los trabajadores asalariados como la institucionalidad pública juegan un rol importante. Estos tres agentes dentro de los procesos de negociaciones colectivas (las cuales se insertan dentro de un proceso de movilizaciones), serán los encargados de llevar a cabo un proceso resolutivo, donde se lleguen a acuerdos correspondientes a los objetivos de la negociación.

De acuerdo a esto, para la investigación se establece el concepto de negociación tripartita propuesto por Melucci (1999), el cual define estos mecanismos como todos los mecanismos llevados adelante con actores políticos, empresariales y sindicales en el contexto de la negociación que persigan un cambio en las relaciones de fuerza entre los actores. Refiere por tanto a las diversas estrategias utilizadas con los diversos actores para la consecución de sus demandas y objetivos.

Haciendo una breve contextualización a nivel general en relación a la FENASIPEC, se sabe que desde muchos años atrás, la federación y sus distintos dirigentes han tenido un trabajo y una pugna constante en los distintos espacios y agentes involucrados en el proceso de la búsqueda para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores peonetas de Coca-Cola; reuniones con ministros, con la inspección del trabajo (la cual otorga un fiscalización hacia los empresarios a hacia las embotelladoras), reuniones con la superintendencia de seguridad social, con la mutual, con directivos de Coca-Cola y empresarios contratistas. Si bien las distintas instancias resolutivas han existido a lo largo de la historia de la federación en relación a los distintos procesos de movilización, estas han sido siempre de manera fragmentada, centrándose en casos particulares de ciertos sindicatos y de ciertas movilizaciones a niveles regionales.

En el caso particular de nuestra investigación, se dio algo que no había ocurrido nunca en este rubro en particular; el de tener movilizadas a los trabajadores a nivel nacional, por lo que la articulación con las distintas instituciones que participan en estos procesos se dio de manera expansiva,

abriéndose un espacio para que los distintos intereses de estos agentes se pusieran en tensión y en cuestión, intentando articular una posible solución a los distintos problemas que conllevaron tanto la movilización como las problemáticas laborales que estos trabajadores subcontratados poseen.

1. RESOLUCIONES TRIPARTITAS EN GENERAL, VALORACIONES Y ANÁLISIS DE CORRELACIONES DE FUERZAS

UNA PERSPECTIVA NEGATIVA A ESTE MÉTODO RESOLUTIVO

De acuerdo a lo investigado y a la producción de información obtenida, se puede establecer que tanto para los dirigentes de la federación como para los trabajadores de base que han participado en algún proceso de negociación colectiva (sea el caso puntual de la negociación de Julio o de algún otro proceso de negociación), estos procesos de resolución tripartitos no son verdaderamente fructíferos para los trabajadores como para las resoluciones de las demandas que se posicionan sobre la mesa; esto se puede apreciar en las siguientes citas:

“Las negociaciones tripartitas no tienen una representación positiva, por el contrario, es totalmente negativa” (Dirigente 1).

“(…) no tuvieron ninguna incidencia, con las cosas que se hablaron no pasó nada. Por los temas de higiene y seguridad que se hablaron en las mesas, por ahí va el buen camino. Pero en temas de negociaciones colectivas por los sueldos, las mesas tripartitas no han servido de mucho” (Dirigente 2).

Estas perspectivas negativas de los procedimientos resolutivos tripartitos, van acompañado de una sensación de freno, donde si bien estas instancias existen, son muy complicadas llevarlas a cabo debido a las trabas legales e institucionales que acontece el proceso de movilización, donde jugaría como factor principal, la condición de subcontratados y la realidad formal de la organización, la cual tiene características de federación interempresa. Esto puede ser reafirmado con las palabras de López (2009) el cual plantea que “no existen dispositivos legales que promuevan la negociación colectiva en las empresas más pequeñas. Al impedir la ley la posibilidad de que sindicatos interempresa puedan ser contraparte negociadora de las empresas en las que se emplean sus afiliados, salvo que sean las propias empresas involucradas las que acepten expresamente negociar con uno de esos sindicatos, en la práctica se dificulta severamente la negociación colectiva a la mayoría del empleo asalariado, que precisamente se ocupa en

empresas de menor tamaño” (López, 2009: 47). Esto también se puede apreciar en el comentario de uno de los entrevistados, el cual plantea que:

“(...) es una instancia a la que cuesta alcanzar. Cuesta llegar a estas mesas tripartitas que tú dices en la que siempre uno de los factores es que quizás no quieren participar. En general las autoridades gubernamentales dicen “esperemos que estos trabajadores se las arreglen con los patrones para tener menos pega” (Dirigente 2).

En definitiva, los mecanismos tripartitos son percibidos por parte de los dirigentes como por los trabajadores de base como una instancia que más que solucionar y dar cabida a las demandas impuestas por la federación, tienden a entorpecer el proceso, estancándolo en burocracias engorrosas, donde el gobierno no pone de su parte, no se encuentra presente y no toma las atribuciones que le corresponde para poder establecer una solución a los distintos problemas que plantea la federación y sus trabajadores. Esto también lo manifiesta incluso la Dirección del Trabajo, donde plantea que “la regulación legal es excesiva, compleja y restrictiva, que expresamente prohíbe a ciertos trabajadores negociar colectivamente, establece procedimientos largos y engorrosos de negociación, no promueve instancias efectivas de debate y diálogo entre las partes ni acuerdos laborales dinámicos sino sólo trámites procedimentales que deben cumplirse a riesgo de perder el derecho a negociar o a efectuar una huelga.” (López, 2009: 54). Por lo que para el proceso de movilización, este tipo de espacios resolutivos no tendría mayores incidencias para una solución apropiada a las demandas exigidas por la federación.

2. NEGOCIACIONES CON EL GOBIERNO Y LA EXPERIENCIA SINDICAL

EL ESTADO COMO REPRESENTANTE DE LOS INTERESES DE LOS EMPRESARIOS Y SU PERCEPCIÓN ANTAGÓNICA

En cuanto al actor político con respecto al proceso de negociación, se puede apreciar que la percepción de los miembros de la federación, tanto trabajadores, dirigentes sindicales, como los miembros de la orgánica, ven este agente como un mero colaborador de los empresarios, es decir, plantean que el Estado junto a las diferentes instituciones encargadas fiscalizar y dirimir en los procesos de negociaciones se encuentran confabulados con las empresas contratistas y con las embotelladores, reproduciendo los intereses de esta última, manteniendo las desigualdades y la dominación que los empresarios ejercen contra los trabajadores. Este punto se puede conceptualizar teóricamente mediante las palabras de Althusser (1988) el cual asiste que El Estado es una “máquina” de represión

que permite a las clases dominantes asegurar su dominación sobre la clase obrera para someterla al proceso de extorsión de la plusvalía (es decir, a la explotación capitalista). (Althusser, 1988: 8).

En base a estas percepciones, se puede ver una clara visión antagónica, no solo de los empresarios hacia los trabajadores, sino también del Estado. Esto se puede reflejar en las siguientes citas extraídas mediante el proceso de producción de información, donde se refleja una clara visión negativa del Gobierno y sus distintas instituciones en relación al papel que desempeña en el proceso resolutivo del proceso de negociación colectiva.

“Participaba el gobierno porque es parte de, es parte del sistema que ellos tienen, que está mal hecha - para todos nosotros (los trabajadores comunes y corrientes), no importa en qué trabajos, pero aquí no hay derecho de ir a reclamarle a alguien porque de verdad que consigues bien poco. La inspección del trabajo está para fiscalizar, pero lo que le conviene a los trabaj... no, a los empresarios, no a los trabajadores” (Dirigente 1).

“(...) siempre hubo ese complot entre ellos, entonces no tenís como ganarle a 2 personas, menos a un ente de gobierno que es mucho más grande que nosotros, y que no hay por dónde tocarlo. Entonces, si el empresario se sentía apoyado por ellos, imposible ganarles” (Dirigente 2).

El argumento planteado anteriormente es muy importante para poder entender ciertas características del denominado “nuevo sindicalismo” (Agacino, 2001), el cual establece que “las condiciones actuales de desconstitución, de fragmentación, es posible pensar y contribuir a la constitución subjetiva de los trabajadores, al surgimiento de una conciencia de clase sin ayuda del Estado, cuestión que se le dificulta al sindicalismo clásico. El movimiento de los trabajadores no requiere del Estado para nacer y crecer; y si obtiene apoyo de éste, debe andar con cuidado para no hipotecar su autonomía e independencia de clase (Agacino, 2001: 31). Con esta referencia se acentúan las dinámicas de este nuevo sindicalismo, el cual tiene como característica fundamental que su conformación y su desarrollo no se encuentra en manos del Estado o de los gobiernos, sino que depende exclusivamente de las capacidades que tienen como grupo, dejando de lado al Estado a tal punto que éste se transforma en un agente antagónico más que un colaborador.

Otro aspecto que se puede rescatar en base al análisis de las distintas entrevistas, es la negativa percepción que los entrevistados tenían hacia la SEREMI. De acuerdo a esto, se puede decir que la centralización nacional afecta incluso a los organismos cuya finalidad paradójicamente es la de descentralizar. En base a esto, se puede apreciar que los miembros de la

organización se ven solos en el proceso de negociación, no sienten que las instituciones destinadas a velar por el bienestar de los trabajadores los apoyen, por lo que les genera impotencia y cierta frustración.

“Los hueones no tenían respuesta. Cuando le dijimos a la SEREMI de aquí de Santiago que nos decían ciertas cosas las otras Seremi, los de Santiago se desentendían: “Yo soy SEREMI de Santiago no de todo Chile, no puedo pensar cómo piensan los demás” (Federación 1).

“Después de eso hubieron fiscalizaciones en Santiago se hicieron denuncias acá en la dirección regional por el cómo trabajaron los seremi durante el paro en sí. Dejaron los trabajadores de lado, no tomaron en cuenta un pliego que se había entregado como petición en la embotelladora” (Dirigente 2).

De esta forma, se aprecia una negativa generalizada a las institucionalidad del gobierno, siendo este un actor antagónico para los representantes de la federación ya que no ayudarían en nada en cuanto a procesos resolutivos, no tendrían la intención de colaborar con los trabajadores sino que por el contrario, la intención sería colaborar con los empresarios, dándole la espalda a los trabajadores, los cuales constan con menores beneficios y resguardos, tanto legales como deficiencias con respecto a posibilidades concretas de poder enfrentar al empresariado y salir victoriosos.

ALGUNOS ALCANCES POSITIVOS

Si bien existe una perspectiva negativa con respecto a los mecanismos que entrega el gobierno para dar solución a esta problemática sindical en particular, existe una visión un tanto distinta con las instituciones de la dirección del trabajo como con la superintendencia de seguridad social. Esto se puede deber a que son instituciones de fiscalización, donde la labor de los integrantes es hacer cumplir con las exigencias mínimas que la ley establece. En relación a esto, la federación tiene una cierta relación de confianza con estas instituciones integrando un trabajo complementario para las distintas necesidades que requieren, tanto para los propósitos de la movilización del mes de julio, las posibles intervenciones al finalizar esta, como en procesos aparte que los dirigentes tienen para mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo. Esto se puede plasmar en la intención que tiene la federación de implementar una fiscalización de las embotelladoras junto a la dirección del trabajo:

“Nosotros estamos planificando un golpe que se nos viene ahora una fiscalización masiva vamos a tratar de hacerla en un calendario, exigimos que la dirección nacional del trabajo sea un trabajo de

fiscalización pero desde acá, mandado por acá y desde acá” (Federación 1).

Como también se puede apreciar el trabajo que han tenido durante este año con la Superintendencia de Seguridad Social con el objetivo de implementar mejoras en temas de seguridad.

“Hablar con la SUCESO, ver el tema de seguridad, ir al ministerio. Hay un montón de trabajo que hemos estado haciendo lento pero seguro” (Dirigente 1).

LA VIOLENCIA SIMBÓLICA DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN

Un último aspecto importante que destacar con respecto a las negociaciones que la federación tiene con las instituciones del gobierno, es el enfrentamiento directo que los dirigentes tiene hacia los distintos representantes de estas instituciones, los cuales son encarados de forma violenta, pero no una violencia física, sino una violencia simbólica, entendida como “todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza” (Bourdieu, 2001: 4). Algunos ejemplos de este tipo de prácticas se pueden extraer de ciertas citas o experiencias que hemos tenido documentadas en los distintos cuadernos de campo.

“(…) nosotros una vez que llegamos a Santiago nos fuimos de cabeza contra el ministerio, contra la Dirección Nacional y les re-encaramos, le enrostramos que este movimiento lo bajaron ellos” (Federación 1).

Inmediatamente comienza a increpar a las autoridades por diversos motivos. Gustavo le criticaba el hecho de que el informe fue filtrado primero a los empresarios y empleadores y luego a los trabajadores y el hecho de que éste estaba siendo utilizado en contra de la federación, dado que se estaban desvirtuando el sentido de las propuestas ahí expresadas. Gerardo fue muy enfático y confrontacional en el señalar que el informe carecía de aplicación y legitimidad, marcando el énfasis en los aspectos de seguridad, peso del camión, ropa de lluvia, zapatos de seguridad, cascos y las cargas. Por su parte, las autoridades de la superintendencia, tras un primer intento por tomar la iniciativa, adoptaron una posición a la defensiva (cuaderno de campo, 11 de abril).

De acuerdo a esto, los dirigentes de la federación utilizan esta forma de actuar hacia las distintas autoridades para poder amedrentar a los representantes de las distintas instituciones del gobierno y dejar en claro, que ellos no les tienen miedo, sino por el contrario, son capaces de decirle

las cosas por su nombre, decir lo que ellos piensan (de una forma violenta) intentando obtener mejores resultados, donde al parecer lo logran.

3. NEGOCIACIONES CON LOS EMPRESARIOS Y EMBOTELLADORAS

LAS DOS CARAS DE UNA MISMA MONEDA

De acuerdo a la información producida en el transcurso de la investigación, se puede apreciar que durante el proceso de movilización y de negociación colectiva, los entrevistados advierten que existieron instancias de reuniones con los distintos empresarios contratistas, no así con la dirigencia de las embotelladoras. Este último actor se ve de manera ausente, donde no apareció en ninguna instancia de negociación y sólo enviaba recados e información de manera externa, mientras que los empresarios, si bien se reunían con los dirigentes sindicales y de la federación, sus posturas eran tajantes y no intentaban llegar a un diálogo para poder solucionar los problemas. Por ende, se puede apreciar que a pesar de que un actor intentaba mantener un diálogo con la federación y sus representantes, mientras que la embotelladora no se aparecía en ninguna instancia formal, ambos agentes no contribuían con las posibles soluciones del conflicto, sino por el contrario, estancaban el proceso e incluso lo debilitaban con su imposibilidad de poder negociar.

“Sin embargo la empresa propiamente tal por la que nosotros trabajamos, propiedades Chávez, ellos si nos citaban a nosotros que desistiéramos lo que estábamos haciendo, que Embonor nos terminaría cancelando todo” (Dirigente 3).

“La empresa propiamente tal como Embonor ellos no se presentaron en ningún aspecto, o sea ellos en ningún momento se dieron a conocer, en ningún momento desistieron de lo que ellos querían, nunca quisieron parar a negociar o intentar arreglar la situación” (Dirigente 2).

De acuerdo a esto, los empresarios serían dos caras de la misma moneda en el sentido de que ambos buscaron defender sus intereses a toda costa. Si bien con los empresarios contratistas tuvieron mayor contactos durante el proceso de movilización – debido a que trabajan directamente con los peonetas –, estos no colaboraron en nada para poder llegar a alguna solución en cuanto a las demandas planteadas por la federación en conjunto de todos los trabajadores; por lo que su incidencia será la misma que los directivos y representantes de la embotelladora, ya que si bien esta nunca dio la cara de forma directa en este proceso – a diferencia de los

empresarios – su influencia a la hora de solucionar este conflicto fue igualmente improductivo que las empresas contratistas.

EL ABUSO Y LOS MÉTODOS DESARTICULADORES COMO HERRAMIENTAS DE DISPUTA.

En última instancia, habrá que destacar las distintas prácticas abusivas y sus correspondientes métodos desarticuladores que tanto los empresarios como la embotelladora ejercían sobre los trabajadores involucrados en el proceso de movilización. Para los entrevistados, estos métodos jugaron un factor decisivo para poder entender los resultados de esta negociación. Desde amenazas, mentiras, falsas expectativas y reuniones que nunca se llevaron a cabo fueron alguna de las estrategias por parte de estos agentes para poder desarticular el movimiento sindical. Esto sería un tema fundamental para entender no solo este proceso particular de movilización, sino todos los procesos de negociaciones sindicales. Estas prácticas, principalmente las amenazas, son pan de cada día al momento de enfrentarse a organizaciones laborales, las cuales buscan mejoras condiciones laborales, tanto salariales como de seguridad.

“Negativos hubo un montón pos compañero. Lo que pasa es que gente fue presionando por los empresarios, despidieron unos pocos, porque ellos sabían que despidiendo gente los trabajadores se iban a poner nerviosos, preocupándose por su gente, entonces, lo que ellos andaban buscando era el temor, el temor en la gente. El famoso temor que a todo el mundo. Si a mí también me pasó en su momento cuando nosotros empezamos a negociar. Imagínate que yo lo sentí como dirigente, imagínate alguien que no es dirigente” (Dirigente 1).

“Claro porque es ilegal que los peonetas se movilen, pero es legal que la empresa saque camiones con negligencias” (Federación 1).

Desde esta lógica, el empresariado ejerce distintas estrategias para poder enfrentar de una mejor manera la disputa que estos tienen con los trabajadores y sus dirigentes, intentando tener el control de la situación y de esta forma, poder resguardar sus intereses económicos dentro del rubro del transporte. La expresión de esto se puede apreciar en un sin números de situaciones expresadas por los dirigentes entrevistados, los cuales dan una caracterización apropiada de lo sucedido, entregándonos información importante para poder entender los distintos movimientos y estrategias del empresariado.

OBSERVACIONES PRELIMINARES

En este presente capítulo, se dio cuenta de cómo para los dirigentes como trabajadores afiliados a la federación, los mecanismos de resolución tripartitas no tendrían efectos positivos para el proceso de negociación; al contrario, se ve como existe una visión antagónica hacia el empresariado como hacia las distintas instituciones del gobierno, donde estas últimas jugarían un rol de mantenimiento de los intereses de las empresas involucradas. Esta visión antagónica, específicamente hacia las instituciones del Estado da cuenta de la forma en que el nuevo tipo de sindicalismo no ve al Estado como un agente articulador y necesario para el desarrollo del sindicalismo como se veía en el sindicalismo tradicional tal como lo plantea Agacino (2001).

Otro aspecto a destacar es la actitud confrontacional que los distintos dirigentes tienen hacia los representantes de las instituciones del gobierno, pero no así hacia los directivos de las embotelladoras donde se aprecia una actitud respetuosa sin llegar a enfrentarlo mediante actos violentamente simbólicos, siendo que este sector es el que se ve como el principal responsable de mermar el movimiento sindical mediante distintas estrategias desarticuladoras y abusivas, existiendo una contradicción marcada en este punto, ya que el actuar violento por parte de los dirigentes debería ir dirigido tanto a las instituciones del Estado como hacia los directivos de las embotelladoras.

CONCLUSIONES GENERALES

A partir de la experiencia conjunta durante el año 2014 con los peonetas agrupados en torno a la FENASIPEC, son muchos los elementos que se pueden sacar en limpio. Desde esta experiencia pudimos elaborar distintas dimensiones centrales para esta investigación que permiten comprender la acción sindical en nuestro país y en particular en el rubro de los subcontratados. En este sentido, tanto el equipo de investigación como los propios dirigentes concordamos en que este proceso de negociación colectiva fue un ciclo que comportó distintos momentos: trayectorias laborales, prácticas de movilización, articulación interna y externa y mecanismos de resolución bipartitos y tripartitos. En otras palabras, la acción colectiva, como noción central a la hora de comprender la dinámica de movilización de los peonetas, comprendió como proceso la canalización de las trayectorias laborales de los peonetas en una identidad común que permitió, luego, dar coherencia a determinadas prácticas de movilización que buscaban avanzar en las conquistas de la federación y articularse tanto internamente como con otros actores sociales. En el fondo, este es el proceso que prepara los momentos finales, en los que se entra a negociar mediante los mecanismos de resolución bipartitas y tripartitas -entre autoridades del gobierno, patrones de la embotelladora, y dirigentes de la FENASIPEC-.

A partir de lo anterior, debemos en primer lugar mencionar que, durante el año 2014, tuvimos la oportunidad de adentrarnos en las relaciones personales que subyacen a la federación. Así pues, en el primer acercamiento, los peonetas nos contaron de sus vidas y trayectorias laborales, y sobre qué los había llevado a organizarse en torno a la federación. De esta manera, consideramos que en el proceso de politización de los trabajadores los lazos de confianza, afectivos y de solidaridad son claves al momento de comprender los móviles de la militancia sindical. En este sentido, por lo general, los procesos de movilización colectiva de los peonetas están organizados en torno a la confianza y a la cercanía, tanto entre dirigentes y bases sindicales como entre sindicatos que conforman la federación y en la relación entre la federación y otros actores sociales.

De estas trayectorias laborales, y de la identidad común que le van otorgando a la federación de los peonetas, podemos comprender la creatividad y amplitud de las prácticas de movilización de los peonetas, que les permitió generar eficientes mecanismos de presión contra la embotelladora Embonor para que ésta se vea forzada a negociar. Ahora, pese a que finalmente Embonor no se involucró en una negociación coherente a nivel nacional, la riqueza de las prácticas de movilización de los peonetas marcó un precedente para el futuro de la federación. Así pues, la

acción directa se consolidó como el motor y sello de estas acciones, portando consigo, a diferencia de actos meramente delictuales, una violencia contra hegemónica portadora de un discurso que busca consolidarse como legítimo y justo: sueldo por oficio y fin al subcontrato. De esta manera, este repertorio de acciones directas está excluido de los canales institucionales de resolución de conflicto en la medida en que los peonetas no pueden negociar colectivamente como sindicato interempresas a menos que lo disponga así el patrón. Así es como la FENASIPEC, para avanzar en sus conquistas, se moviliza a través de marchas, ocupaciones de plantas de Coca Cola, cortes de calle y barricadas, obstrucción de salida de camiones y recuperación de los mismos, y actividades de difusión y agitación de sus principales demandas ante la ciudadanía y los diversos actores sociales.

Por su parte, la articulación es un elemento central para poder desplegar prácticas de acción colectiva, y estas mismas prácticas, junto a elementos socio-subjetivos, y condiciones materiales, posibilitan la articulación social de los peonetas en sus distintos niveles y planos. Es central para los peonetas las distintas articulaciones que construyen entre ellos mismos, con sus dirigentes, sus sindicatos y la propia FENASIPEC. En otro plano esta la articulación que los peonetas intentan establecer con otros actores sociales y políticos, como estudiantes, trabajadores y organizaciones políticas. En este punto también es relevante considerar la constante preocupación de los peonetas de “hablarle a la sociedad” y tenerla como aliada al momento se pelear por sus demandas.

Por último, cabe referirse al último momento de los mecanismos de resolución tripartitos. Sin bien éstos serían un eje principal como mecanismo resolutorio para cualquier tipo de negociación colectiva, ya que las distintas partes involucradas confluirían en un diálogo constante para resolver las problemáticas derivadas de una demanda colectiva, para los dirigentes de la federación, como para los distintos trabajadores afiliados a esta orgánica sería irrelevante a la hora de llegar a acuerdos que puedan satisfacer las necesidades de estos mismos, ya que ven en este tipo de mecanismo sólo impedimentos para poder llegar a soluciones concretas, ya sea por parte de las distintas instituciones del gobierno como por los distintos empresarios y directivos de las embotelladoras.

De acuerdo a esto, se percibe un marcado antagonismo hacia estos dos agentes, tomando como principal punto la ayuda mutua que emergería en estos tipos de instancias para poder mantener los intereses del empresariado. En base a esta lógica, los peonetas establecerían una constante dificultad para poder finalizar este proceso de una manera adecuada para ellos, ya que las distintas autoridades del gobierno les darían

la espalda, mientras que los distintos empresarios velarían solamente por sus intereses económicos y no por el bienestar de sus propios trabajadores.

Entendiendo que hoy en día tan sólo un 15% de los trabajadores en Chile se encuentra sindicalizado, y sólo un 9% de esos trabajadores ejerce su derecho a la negociación colectiva (Fundación Sol, 2014), comprender la realidad sindical de los trabajadores peonetas permite acercarse a las dinámicas sindicales en nuestra región, entendiendo la adversidad práctica e institucional que conlleva para los trabajadores subcontratados, particularmente de sectores tan precarios como el de los peonetas, organizarse colectivamente. De acuerdo a esto, el proceso de movilización investigado rompería con todo sentido común, los trabajadores que a primera vista se observan como atomizados entre sí y con bajas proyecciones laborales y sindicales producto de la inestabilidad de sus empleos se estarían agrupando y organizando en torno a la FENASIPEC para llevar adelante un proceso de movilización nacional articulado. Así pues, más allá de los problemas de articulación y comunicación interna que efectivamente tuvieron, lo relevante es que esta movilización nacional marcó precedente en la breve historia de lucha de los trabajadores subcontratados que se viene gestando en la última década.

Desde esta perspectiva, comprender las dinámicas de los repertorios de acción de los peonetas a lo largo del proceso de movilización nacional efectuado durante el mes de Junio nos ha permitido observar de lleno el nuevo tipo de sindicalismo que tanto remarca la sociología del trabajo con respecto a estos temas, donde se pueden extraer los nuevos tipos de repertorios de acciones, las nuevas formas de organización entendidas como sindicalismo flexible, como los procesos de subjetivación y los enfrentamientos directos. De acuerdo a esta lógica, el tipo de sindicalismo estudiado rompería con las nociones del sindicalismo corporativo tradicional basado principalmente en demandas distributivas; por el contrario, este caso puntual de sindicalismo tendría connotaciones clasistas, donde su fin último es el fin al subcontrato y la igualdad de sueldo por igual trabajo realizado. Por lo demás, sus dinámicas de movilización y formas de negociación confrontacional desbordan la lógica de operación del mencionado sindicalismo sociopolítico relacionado a los viejos partidos políticos y a la política de consensos característica de la transición a la democracia y de gran parte de los años noventa.

Posibles líneas de investigación a futuro:

Una primera línea de investigación podría ir dirigida a una profundización de las percepciones que los peonetas tienen con respecto al rol del Estado como agente activo, no sólo en un proceso de negociación particular como el de esta investigación, sino que en relación al actuar que este tiene en los

distintos procesos que la federación lleva a cabo durante en un período constante, ya que de esta manera se podría observar de una manera más completa cuanto rechazo y cuanto nivel de antagonismo realmente es percibido por parte de los trabajadores hacia esta institucionalidad.

Una segunda posible línea de investigación podría ser en el ámbito de la influencia de las redes sociales en las actuales luchas sindicales. Conocer sus limitantes y sus posibilidades, como también dar cuenta certeramente del uso que se les da por parte de los trabajadores.

Una tercera línea que se propone podría ir por el lado de estudiar las relaciones y articulaciones entre el sindicalismo tradicional, representado por la CUT, y este “sindicalismo de nuevo tipo” de trabajadores con formas contractuales inestables y con condiciones de trabajo precarias. A la vez que sería útil distinguir entre las distintas disposiciones al dialogo con los precarizados de parte de “los tradicionales” en las distintas regiones del país: al parecer en Valdivia, al contrario de Santiago, la CUT está jugando un papel importante a la izquierda y junto al movimiento social de los años dos mil.

Una cuarta línea de investigación, puede apuntar a examinar y analizar las relaciones entre los peonetas como trabajadores subcontractados, y los trabajadores de planta de Coca Cola que tienen mayor interacción con ellos. De alguna manera, la relevancia de esta investigación radicaría en problematizar el tradicional conflicto que da cuenta la literatura y los diversos testimonios de los trabajadores: el conflicto entre los trabajadores contratados y subcontractados. En este sentido, cabe preguntarse cuáles son las posibilidades de una solidaridad entre ambas partes comprendiendo que son actores de una misma clase trabajadora. Esto plantea los desafíos del nuevo mundo del trabajo flexible que ha ido configurando en las últimas décadas, comprender sus nuevas complejidades y posibilidades de articulación sindical es una tarea que efectivamente está pendiente.

Para terminar, cabe volver a enfatizar la importancia de los resultados de esta investigación, que permiten que la FENASIPEC y sus formas de acción colectiva se enmarquen en esta nueva tradición sindical que surge desde el mundo del subcontracto. En este sentido, futuras investigaciones podrán abocarse a sistematizar estas experiencias en conjunto, para comprender cuáles son las especificidades de las luchas de cada sector, sus principales obstáculos, y los rasgos más relevantes de sus formas de movilización. De esta manera, se podrá problematizar esta emergente tradición sindical, sistematizando sus elementos comunes y divergentes para comprender su importancia en las futuras luchas en el mundo del trabajo. Esto permitiría tener a disposición un importante material tanto para la academia como para esfera sindical, que esperemos sean sectores que vayan

progresivamente confluyendo de manera que puedan enriquecerse mutuamente en pos de un proyecto común: terminar con las prácticas de subcontratación y articular el tejido de los trabajadores tanto de planta como subcontratados.

En definitiva, son muchas las posibles líneas de investigación que se pueden plantear a partir de un trabajo como éste. Sin embargo, una vez más, cabe relevar el aporte que esta investigación puede dar a la literatura y a los trabajadores, planteando de manera autocrítica los desafíos que vienen por delante. De ahí que, en otra instancia, el equipo de investigación esté realizando un trabajo de diagnóstico organizacional de la federación, para que a partir de sus debilidades ésta pueda fortalecerse en las luchas y movilizaciones futuras.

¡ARRIBA LOS QUE LUCHAN,
QUE LA PELEA POR EL SUELDO
POR OFICIO AÚN NO TERMINA!

APARTADO METODOLÓGICO

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los repertorios de acción colectiva en el proceso de negociación colectiva a nivel nacional llevado por los trabajadores peonetas subcontratados de Coca-Cola, bajo la dirección de la FENASIPEC, durante el primer semestre del 2014?

OBJETIVO GENERAL

Describir y caracterizar los repertorios de acción colectiva en el proceso de negociación colectiva a nivel nacional llevado por los trabajadores peonetas subcontratados de Coca-Cola, bajo la dirección de la FENASIPEC, durante el primer semestre del 2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Identificar los procesos de articulación social de los peonetas a nivel nacional que derivaron en el proceso de negociación colectiva
2. Dar cuenta de las prácticas de movilización de los peonetas a nivel nacional en el proceso de negociación colectiva
3. Describir los mecanismos de resolución tripartita de los peonetas a nivel nacional en el proceso de negociación colectiva.

MARCO METODOLÓGICO

Para la producción de información se utilizaron tres técnicas: observación participante y no participante, revisión de documentación secundaria (medios de comunicación tanto tradicionales como no tradicionales) y entrevistas semi estructuradas. Todas estas técnicas están insertas en lo que el discurso metodológico denomina estrategias metodológicas cualitativas, distinguiéndose al interior de este paradigma la estrategia de investigación social de discursos y la estrategia de investigación social etnográfica, ambas utilizadas en esta investigación.

A continuación se detallará la muestra correspondiente a cada técnica.

En relación a la **observación participante y no participante** se utilizaron notas y cuadernos de campo producidos en los diversos encuentros que el equipo de investigación ha sostenido con la FENASIPEC y los peonetas. Como se dijo en un primer momento, estos cuadernos y notas de campo permiten un respaldo y una revisión sistemática a lo largo de la investigación, proporcionando información relevante, reflexiones y observaciones que permitirán una mayor y mejor profundización a la problemática investigada.

En relación a la revisión de **documentación secundaria** se seleccionaron las fuentes noticiosas que estuvieran disponibles en internet. El criterio que se utilizó fue hacer una revisión exhaustiva de todas las noticias que se conozcan que tengan lugar el año 2014 y tengan contenida en alguna parte del cuerpo noticioso las palabras FENASIPEC o Peonetas de Coca-Cola (o derivados), provengan éstas de medios tradicionales o no tradicionales de prensa escrita que tengan respaldo online. Para su utilización como productora de información se cercioró que la noticia hiciera alusión a los repertorios de acción sindical de los peonetas llevados a cabo por estos durante el año 2014. En la siguiente tabla se sintetiza la documentación.

Tabla 2.

Nombre del periódico	Tradicional/No Tradicional	Fecha de la noticia
La Estrella de Arica	Tradicional	20/06/2014
La Estrella de Iquique	Tradicional	11/06/2014
La Estrella de Iquique	Tradicional	11/06/2014
La Estrella de Iquique	Tradicional	14/06/2014
La Estrella de Iquique	Tradicional	18/06/2014
La Estrella de Valparaíso	Tradicional	17/06/2014
Soy Temuco	Tradicional	12/06/2014
Soy Valdivia	Tradicional	17/06/2014
Diario Austral de Valdivia	Tradicional	18/06/2014
El Clarín	No Tradicional	11/06/2014
Diario IV Región	No Tradicional	11/06/2014
Bagual. Informativo Popular Valdiviano	No Tradicional	11/06/2014
Bagual. Informativo Popular Valdiviano	No Tradicional	12/06/2014
El Naveghable	No Tradicional	14/06/2014
La Batalla de los Trabajadores	No Tradicional	17/06/2014
Solidaridad. Prensa Libertaria	No Tradicional	22/06/2014
Resumen. Informativo región de Concepción	No Tradicional	17/06/2014

En relación a las **entrevistas semi estructuradas**, éstas se aplicaron tanto a trabajadores de base como a dirigentes sindicales que trabajan o hayan trabajado como peonetas de alguna de las dos franquicias de Coca-Cola, con la condición de que hayan desplegado algún tipo de acción colectiva en los procesos de negociación colectiva acontecidos durante el año 2014. A

continuación se detalla más concretamente cada criterio de selección de la muestra:

- a) Trabajador de base o dirigente. Son dos posiciones sociales distintas que pueden llegar a tener diferentes perspectivas en torno a lo acontecido en los procesos de negociaciones, y haber desplegado distintas acciones colectivas. Ambas posiciones es preciso tenerlas en cuenta. De este modo, tanto los trabajadores dirigentes como de base forman parte de una red de relaciones sindicales donde cada sector participante se “puede entender como una posición en una estructura” (Canales, 2006: 282).
- b) Andina o Embonor. Pese a que la participación más activa en el paro fue de parte de trabajadores de Embonor, el proceso de negociación colectiva más amplio, fue protagonizado por trabajadores de ambas franquicias. Se muestrearon a trabajadores de ambas franquicias.
- c) Regiones. Se tomó en cuenta para la producción de información que todas las regiones estuviesen representadas. El criterio de factibilidad y saturación de la información hizo que la muestra abarcara solamente cuatro regiones distintas.

A continuación se presenta una tabla resumen con cada peoneta entrevistado y una breve caracterización de estos:

Tabla 3.

Nº Id.	Código de Identificación	Trabajador de base o dirigente	Embonor o Andina	Región
1	Trabajador de base 1	No sindicalizado	Andina	R.M.
2	Trabajador de base 2	De base	Andina	R.M.
3	Dirigente 1	Dirigente	Andina	VI Región
4	Dirigente 2	Dirigente	Embonor	V Región
5	Federación 1	Dirigente	Andina	R.M.
6	Dirigente 3	Dirigente	Embonor	XV Región

Se elaboró una pauta de entrevista y fichas de identificaciones para la realización de las entrevista. Para la revisión de esta puede acceder a través del siguiente link:

<https://www.dropbox.com/s/lzbh6lekzemqzj5/Anexos%20repertorios%20de%20accion%20peonetas.docx?dl=0>

En el mismo link también se pueden conocer las tablas que se ocuparon en este trabajo, los cuadernos de campo, notas de campo, y entrevistas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, E. (2008). Flexibilidad laboral: experiencias de trabajadores chilenos. En A. S. (editor), *Flexibilidad laboral y subjetividades* (págs. 61-77). Santiago: LOM Editores.
- Agacino, R. (2007). *Pasado y presente: los trabajadores una vez más*. CEME (Centro de Estudios Miguel Enríquez), Archivo Chile.
- Agacino, R. (2011). *El Chile neoliberal y el movimiento de los trabajadores: Buscando salidas*. Santiago: CEME.
- Althusser, L. (1988). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Andréu, J. (s/f). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada.
- Araujo, K., & Martuccelli, D. (2002). *Desafíos comunes: retrato de la sociedad chilena y sus individuos* (LOM Ediciones ed.). Santiago.
- Araya, R. (2012). *Del combate a la dictadura a la preservación de la democracia. Movimiento Sindical y Políticas de Concertación Social. Los casos de Chile y España (1975-1994)*. Barcelona: Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ayala, J. (2014). *Conflicto y precariedad en los subcontratados de la Coca Cola. Parte 1: El proceso de articulación sindical*. Obtenido de Resumen:
http://resumen.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=98
- Bourdieu, P. (2001). *Fundamentos de una teoría de la violencia simbólica*. Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales.
- Callon, M. (1998). *Los mercados y la performatividad de las ciencias económicas*. París.
- Campero, G. (2000). *Respuesta del sindicalismo ante la mundialización: el caso de Chile*. Ginebra.

- Coca-Cola Embonor S.A. (2013). *Coca-Cola Embonor S.A.; LA empresa; FAQ*. Recuperado el 10 de Mayo de 2014, de <http://www.icsocl.cl/proyectos/construccion-de-la-identidad-de-clase-media-en-chile-tensiones-entre-demandas-de-autenticidad/>
- Coordinadora Jurídica 4 de Agosto. (19 de Abril de 2014). Minuta: ¿Que es el subcontrato? Santiago.
- Cruz, R. (2001). Conflictividad y Acción Colectiva: Una lectura cultural. En *Nuevas tendencias historiográficas e historia local en España. Actas del II Congreso de Historia Local en Aragón* (págs. 175-189). Huesca: Instituto de Estudios Aragoneses.
- De la Garza, E. (2011). Introd. En E. De la Garza, *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I* (págs. 11-21). Mexico D.F.: Plaza y Valdes.
- Echeverría, M. (2004). *Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo*. Santiago : Dirección del Trabajo.
- Escobar, A. (2004). La subjetividad de los trabajadores en la era del toyotismo. *Revista de la academia*(9), 67-76.
- Fel. (Febrero de 2013). *Frente de estudiantes Libertarios*. Obtenido de Análisis de coyuntura: <http://fel-chile.org/analisis-de-coyuntura-febrero-2013/>
- Frías Fernández, P. (2008). *Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. CLACSO.
- Fundación Sol. (Agosto-October 2013). *Minuta de empleo N°39*. Santiago: Fundación Sol.
- Granovetter, M. (1985). Acción económica y estructura social: el problema de la incrustación. *American Journal of Sociology*, 481-510.
- Henríquez, H., & Gálvez, T. (2006). *Lejos del trabajo decente*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Julian, D. (2014). *El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización*. Santiago: Plaza y Valdés.

- Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*(21), 7-33.
- Leiva, S. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Revista Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad, Vol. XII, N°1, Santiago*.
- López, D. (2007). *La negociación de los trabajadores forestales de Arauco: una oportunidad para corregir inequidades en el mundo del trabajo*.
- López, D. (2009). *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho Imprescindible*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Martelucci, A. (1985) *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*, México, El Colegio de México.
- Mizala, A., & Romaguera, P. (2000). *La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile (1975-2000)*. Santiago: Documentos de Trabajo, Serie Economía, Centro de Economía Aplicada (CEA), Universidad de Chile.
- OIT. (29 de Septiembre de 2004). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88)*. Recuperado el 29 de Mayo de 2014, de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>
- Pérez, S. (2013). *La experiencia de lo político en el mundo del trabajo precario en Chile: Procesos de subjetivación bajo el régimen de subcontratación*. CESPRA.
- PNUD. (2012). *Bienestar subjetivo: el desafío de repensar el desarrollo*. Recuperado el 2014 de Noviembre de 24, de <http://www.desarrollohumano.cl/>
- Quinteros, C. (2000). Flexibilidad y sindicalismo. *Revista Región y Sociedad, XII*(19).
- Ranciere, J. (1996). *El Desacuerdo: Política y Filosofía* (Ediciones Nueva Visión ed.). Buenos Aires.

- Rebón, J., & Antón, G. (2006). *Formas de lucha y construcción de ciudadanía: la acción directa en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Aleph.
- Riechmann, J., & Fernández, F. (1995). *Redes que dan libertad: Introducción a los nuevos movimientos sociales*. Barcelona: Paidós.
- Rojas, F. (2010). *Flexibilidad, subcontratación y precarización laboral*. Guadalajara: Universidad Iberoamericana de León.
- Ruiz, C. (2007). La problemática emergencia de nuevas identidades sociales. (U. d. Chile, Ed.) *Revista Análisis del año 2006*.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2013). Discriminación de la acción estatal y producción de la desigualdad social. *Revista de Análisis del año 2013, Universidad de Chile*.
- Ruiz-Tagle, J. (1985). *El sindicalismo Chileno después del Plan Laboral*. Santiago: Programa de Economía del Trabajo-Academia de Humanismo Cristiano.
- Salazar, G. (2012). *Movimientos sociales en Chile, trayectoria histórica y proyección política*. Santiago: Uqbar editores.
- Salinero, J. (2006). *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y Desafíos*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Sorel, G. (1976). *Reflexiones sobre la violencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Wright, E. O. (1993). Reflexionando una vez más sobre el concepto de estructura de clases. En J. Caravana, & A. De Francisco, *Teorías contemporáneas de las clases sociales*. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
- Wyczykier, G., & Barattini, M. (s/r). Sentidos, demandas y acciones gremiales contra la precariedad laboral. *Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.

ACCIÓN COLECTIVA Y SUBCONTRATO

Los trabajadores peonetas subcontratados de Coca Cola desde el 2008 comenzaron un proceso de reorganización y construcción sindical que culminó con la creación de la Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas de Coca Cola y Ramos Conexos (FENASIPEC). Desde ese momento, llevaron adelante un proceso sostenido de movilización por el mejoramiento de sus condiciones laborales, de seguridad, higiene y aumento en los ingresos, que constituyó la antesala del reciente proceso de negociación colectiva durante el primer semestre del 2014, en contra de las embotelladoras Andina y Embonor, franquicias de la transnacional "The Coca Cola Company".

En este libro presentaremos las principales observaciones y análisis a los que llegamos a lo largo del proceso de vinculación con los militantes sindicales de la FENASIPEC en más de nueve meses de trabajo, innumerables reuniones, tres viajes a lo largo de Chile y cerca de cien páginas de entrevistas y anotaciones de campo" (...). Todo esto con el objetivo de dar cuenta y caracterizar los repertorios de Acción Colectiva desplegados por los peonetas en el proceso de negociación colectiva de Junio del 2014



Ediciones
Arlequín