



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Sociales  
Magíster en Cs. Sociales mención Sociología de la Modernización

# Conflicto sindical y mediación Estatal en regímenes laborales de subcontratación. El caso de los trabajadores de la Coca Cola y la CCU.

**Tesis para optar al grado de Magister en Ciencias Sociales mención Sociología de la  
Modernización**

**Autor: Jorge Ayala Còrdova**

**Profesor Guía: Rodrigo Figueroa**

**Santiago de Chile, Enero del 2018**

**Para la realización de este proyecto de investigación, quiero agradecer especialmente a mi padre y mi madre por haberme apoyado en la posibilidad de poder realizar mis estudios de magister en la Universidad de Chile. También quiero agradecer a mis profesores guías que colaboraron orientándome en la realización de esta investigación. Debo agradecer al conjunto de entrevistados que fueron de absoluta importancia para la realización de esta investigación, ya que sin sus testimonios esta tesis no habría sido lo que es. A todos ellos y quienes colaboraron con ideas, insumos y redes, doy mis mayores agradecimientos.**

**Esta investigación está dedicada a los protagonistas de este proceso de lucha sindical, que son los trabajadores del área de reparto de las industrias de bebestibles. Está dedicada particularmente, a aquellos sindicalistas que tras años de lucha y conflicto, no han sucumbido ni se han corrompido ante los las ofrendas de la institucionalidad dominante.**

**Está memoria de título está dedicada a mi padre y madre por su apoyo incondicional en el transcurso de mi vida.**

**Está dedicada especialmente a mi hijo Bautista Emiliano Ayala Lara, por su paciencia y cariño que me ha dado en todos estos años.**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>4</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>4</b>
1.1. Conflicto sindical, subcontratación y dilemas de la intermediación Estatal en la industria de bebestibles .....	5
1.2. Objetivos de la investigación.....	9
1.3. Justificación y relevancia sociológica .....	10
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>11</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>11</b>
2.1. Enfoque epistemológico y metodológico.....	12
2.2. Objeto de estudio.....	13
2.3. Caracterización de la muestra .....	14
2.4. Generación de la información .....	15
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>17</b>
<b>MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL. SUBCONTRATACIÓN, CONFLICTO SOCIO-SINDICAL E INTERMEDIACIÓN ESTATAL .....</b>	<b>17</b>
3.1. Tercerización en la globalización.....	18
3.2. La subcontratación en el Chile actual.....	24
3.3. Conflicto socio-sindical y enfoques clásicos.....	28
3.4. La intermediación Estatal y el desarrollo del dialogo social .....	30
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>33</b>
<b>ESTRUCTURACIÓN DE RÉGIMENES LABORALES EN PEONETAS Y CHOFERES DE LA COCA COLA Y LA CCU.....</b>	<b>33</b>
4.1. Transformación socio-histórica de las empresas subcontratistas .....	34
4.2. Estructura productiva y régimen laboral.....	45
4.3. Relación laboral subordinado y superiores.....	57
4.4. Proceso de reclutamiento e ingreso a las firmas contratistas .....	64
4.5. Condiciones Económicas y estructuración de los ingresos .....	68
4.6. Condiciones de trabajo.....	73
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>79</b>
<b>ARTICULACIÓN Y DESARROLLO DEL CONFLICTO SINDICAL EN LA COCA COLA Y LA CCU.....</b>	<b>79</b>

5.1. Orígenes de los conflicto en el centro de trabajo .....	80
5.2. Conflicto colectivo explícito y repertorios de acción .....	89
5.3. Procesos de articulación del conflicto y magnitudes.....	94
5.4. Prácticas antisindicales en las firmas subcontratistas. ....	99
<b>CAPITULO VI.....</b>	<b>102</b>
<b>INTERVENCIÓN E INTERMEDIACIÓN ESTATAL EN COCA COLA Y CCU. ....</b>	<b>102</b>
6.1. Percepción sobre la institucionalidad laboral .....	103
6.2. Intervención Estatal por medio de procesos de fiscalización. ....	104
6.3. Mediación laboral en conflictos de intereses contrapuestos.....	109
6.4. Mesas de dialogo social y consenso laboral.....	113
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>124</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>135</b>

## CONSTANCIA

La presente tesis del magister de Ciencias Sociales mención en Sociología de la Modernización de la Universidad de Chile, se enmarca dentro de la participación del proyecto FONDECYT 1150860 “*Nuevos repertorios de acción sindical frente a las transformaciones del mundo del trabajo en Chile*” dirigido por la profesora Helia Henríquez del departamento.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada analiza la re-estructuración socio-productiva, el conflicto sindical y la intermediación estatal en el sector de distribución y reparto, específicamente, en la industria de bebestibles. En este caso, tomamos como referencia a los trabajadores de reparto en la Embotelladora andina y CCU. Los trabajadores del área de reparto en estas empresas están sujetos principalmente a un régimen de subcontratación. Dicha condición genera dinámicas específicas respecto del conflicto sindical y la forma en que el Estado interviene en el mismo. En esta tesis, pretendemos estudiarlas con el objetivo de conocer sus características, factores y consecuencias respecto de las relaciones laborales en un sector fundamental para la economía del futuro, tal como el servicio de distribución y reparto de bienes y servicios.

Esta investigación analiza el fenómeno a partir de la teoría de las configuraciones productivas y el desarrollo de la subcontratación (De la Garza, 2012; Neffa, 1999), específicamente con las teorías de la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990) y el desarrollo de la empresa red (Coriat, 1993; Castells, 2000). En cuanto a los procesos de conflicto socio-sindical, se analizan desde la teoría de la acción (Touraine, 2006) y los tipos de acción sindical (Zapata, 1993; Rojas, 1995; Touraine, 1969). Para abordar el proceso de intermediación Estatal, se utilizará como referente las concepciones del dialogo social (Ishikawa, 2004; Campero, 2003). En síntesis, cada una de estas perspectivas me ayudará a comprender la experiencia de los trabajadores de reparto, específicamente choferes y peonentas de la Coca Cola y la CCU, respecto de sus relaciones laborales bajo subcontratación, y como en ellas se desarrolla el conflicto sindical y la intermediación laboral.

En términos metodológicos, la presente investigación se posiciona desde el paradigma constructivista (Schutz, 1995), y su énfasis en la subjetividad social. Desde esta perspectiva, nuestro objeto de atención fueron las percepciones de los trabajadores respecto de su experiencia laboral, especialmente el conflicto sindical y la intermediación laboral. Para generar la información, en esta investigación se aplicó un diseño metodológico de tipo cualitativo, para en el cual se realizaron un conjunto de 16 entrevistas a los actores sociales. Las entrevistas fueron individuales y colectivas, y al mismo tiempo semi-estructuradas (Baeza, 2002). Estas entrevistas fueron realizadas en centros de trabajo, sedes sindicales y

en bares o cafés. En resumen, la aproximación metodológica buscó capturar de la mejor forma posible las percepciones de los trabajadores de reparto subcontratados respecto del conflicto sindical y la intermediación laboral. Ello nos ha permitido construir un relato general y colectivo más allá de la experiencia individual de cada trabajador, que nos entrega una referencia para analizar el fenómeno social asociado a estos trabajadores en el área de la distribución y el reparto.

El presente texto cuenta de seis capítulos de desarrollo. El capítulo I “*Planteamiento del problema*”, es la presentación del fenómeno de estudio, la problemática en torno al conflicto sindical en la empresa contemporánea en Chile y como se presenta esto en la industria de bebestibles. Aquí se presentan los antecedentes contextuales de los cambios socio-históricos que han impactado al mundo del trabajo y como estos se presentan en el objeto de estudio. En el Capítulo II “*Marco Metodológico*” se presenta el diseño metodológico, el paradigma epistemológico desde el cual se posiciona el investigador y las estrategias para abordar el caso de estudio. El capítulo III titulado “*Marco teórico-conceptual*”, trata el debate teórico en torno a los procesos de subcontratación, los procesos de conflicto y de intermediación Estatal. El capítulo IV “*Estructuración de los regímenes laborales en peonetas y choferes de la Coca Cola y la CCU*”, se enfoca en analizar la estructura de las presentes industrias, el proceso de trabajo y como estos factores influyen en la realidad laboral de los trabajadores. El capítulo V “*Articulación y desarrollo del conflicto sindical en la Coca Cola y la CCU*”, muestra cuales son el conjunto de determinantes laborales y empresariales, que influyen en el desarrollo del conflicto laboral bajo regímenes de subcontratación en el área de logística. El capítulo VI “*Intervención e intermediación Estatal en la Coca Cola y la CCU*”, es la última sección de análisis, la cual se enfoca en comprender como la institucionalidad laboral Estatal interviene en las empresas en red y en los procesos de conflicto ya analizados anteriormente. Para finalizar la exposición de resultados, se establecen las conclusiones que arrojó la investigación en torno al planteamiento del problema inicial, los objetivos de estudio y el análisis de los principales hallazgos.



**CAPÍTULO I.**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

## **1.1. Conflicto sindical, subcontratación y dilemas de la intermediación Estatal en la industria de bebestibles**

Las industrias de bebestibles de la Coca Cola Company y la CCU, tienen una larga data de existencia. El comercio de estos bienes de consumo a escala nacional se inicia a comienzos de la década de 1960 y se extendió a las grandes ciudades de Chile. Las industrias encargadas de producir y comercializar estos productos serían la Embotelladora Andina (EASA), franquicia de Coca Cola Chile, y CCU Chile, esto a través de Embotelladora Chilenas Unidas (ECCUSA) y Cervecería CCU Chile. En la actualidad, ambas compañías son de capitales económicos nacionales y operan multinacionalmente a escala sudamericana. EASA es una sociedad anónima abierta que se dedica a la producción y distribución de bebidas bajo licencia de The Coca-Cola Company, operando en Chile, Argentina, Brasil y Paraguay (Memoria Anual EASA, 2014). CCU tiene diversas empresas filiales que producen bebestibles de tipo nacional e internacional (con la licencia para comercializar la marca PEPSI), y tiene presencia en países como Chile y Argentina. (Memoria Anual CCU, 2014).

La tercerización laboral en la industria del bebestible ha sido significativa y responde a una tendencia mayor de re-estructuración de los regímenes laborales a nivel nacional. En este contexto, el área de distribución de estas empresas ha sido uno de los sectores en donde mayormente se ha producido la externalización de servicios y la instalación de la subcontratación como expresión del régimen socio-laboral. A pesar de esto, tales trabajadores seguirían teniendo un posicionamiento estratégico dentro del proceso productivo<sup>1</sup>. Estos trabajadores siguen ocupando un rol relevante en el ciclo

---

<sup>1</sup> John Womack (2007) en su libro *“Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros”*, analiza como determinados agentes sindicales al interior de determinadas estructuras industriales tienen un mayor peso técnicamente estratégico, lo cual en materia de negociación posibilita que estos puedan tener un mejor posicionamiento al momento de impulsar procesos de conflicto. Ante esto sostiene: *“Sin embargo, en las relaciones de producción capitalistas, como el trabajo tiene una importancia fundamental y urgente tanto para los capitalistas como para los obreros, importa más que las relaciones sociales (que pueden esperar), incluso importa más que el Estado (ése que investigue) en la incesante reconstitución de la clase trabajadora y sus agentes. Las posiciones industrial y técnicamente estratégicas en el trabajo importan más justamente donde las relaciones sociales proporcionan a los trabajadores poca o ninguna protección y donde es irregular en ejercicio de la legislación laboral, a menudo, corrupta, perversa y sesgada en contra de los trabajadores. En estos casos, una posición materialmente estratégica puede ser la única protección real contra la violencia privada o gubernamental.”* (Womack, 2007; pp.71).

productivo de la industria de bebestible. El ciclo productivo se divide en cuatro etapas: a) Área “Administrativa”; b) Área “Productiva”; c) Área de “Ventas”; d) Área “Distributiva” de bienes. En la última etapa, todos los trabajadores se encuentran bajo un régimen de subcontratación. Es aquí también donde el conflicto laboral es más álgido.

El proceso de estructuración de las relaciones de subcontratación en las industrias de bebestibles se da por medio de establecimiento de contratos de prestación de servicios entre transportistas y EASA o ECCUSA. Estas relaciones son acuerdos comerciales en donde se intercambian pagos a los propietarios de las empresas externalizadas por servicios que dan al ciclo productivo. En la sección transporte, existen dos oficios que han sido reorganizados a través de la subcontratación en la estructuración general del ciclo productivo: “*Ayudante de Carga*” (denominado popularmente “peoneta”) y el “*Conductor de camión*” (denominado popularmente como “chofer”). El “*Ayudante de carga*” tiene la función de cargar y descargar los pedidos de los clientes de las empresas embotelladoras. A estos trabajadores históricamente se les denominó “fleteros” por ser quienes descargaban los productos de carga de los camiones de reparto (denominados popularmente en Chile como “*Flete*”). Con el paso de los años pasaron a ser denominados como “*Peonetas*”, por ejercer la labor de un peón dentro del trabajo del área de distribución. En el caso de los “*Conductores de camión*” o “*Choferes*”, estos son quienes conducen los transportes de distribución, estando a cargo del medio de transporte, llevando bajo su responsabilidad el dinero recaudado de las ventas de la industria de planta y supervisando en terreno el trabajo ejecutado por los 2 o 3 ayudantes de carga que van por cada camión. Los trabajadores subcontratados con “*contrato de trabajo*” en la CCU y Coca Cola por separado, son alrededor de 1.000 en la región metropolitana, mientras que los de planta serían alrededor de 800 operadores considerando las empresas filiales multi-rut.

El área de “*distribución*” denominada “*gestión de la cadena logística*” desde el Supply Chain Management (cadena de gestión de suministro), es fundamental dentro del círculo de producción industrial y comercial. Este hecho se debe a que la estrategia de negocio en las industrias de bebestibles recae exclusivamente en la facilidad de consumo de las bebidas de fantasía, por los bajos precios y la masividad de la venta de bienes en una diversidad de territorios. En la medida que las empresas avanzan en sus procesos de modernización, impulsan diversas dinámicas de subcontratación avanzada para consolidar

el área de reparto, por medio de mecanismo de especialización flexible tanto al interior de las empresas de planta como en las firmas externalizadas. Tal situación genera que los actores sindicales presentes en estas áreas, tengan un peso estratégico al momento de impulsar procesos de movilización, debido al rol que tiene la logística de transporte y por la masividad del personal vinculado a dicha área.

Si lo analizamos desde una perspectiva sectorial el área de transporte de bienes, la dinámica laboral varía a partir de quienes transportan bienes de tipo intermedio (materias primas) o de tipo final (consumo inmediato). En el primer tipo de transporte, el grupo asalariado contaría con una fuerza de trabajo sumamente reducida, ejecutando el proceso de trabajo exclusivamente los choferes de los camiones de carga y sin la presencia de ayudantes de carga operativos, delegandose tal función a terceros no vinculados al área de transporte. En el caso del segundo tipo de transporte, en la actualidad asume tal preponderancia debido a la masificación de la comercialización de bienes de consumo generando que se estructure un sistema de entrega de pedidos muy dinámico y eficiente gracias a los ayudantes de carga. Tal diferenciación funcional en cuanto a la asignación de roles y la fuerza de trabajo operante entre ambos tipos de transporte, generaría que en el primer subsector exista un grupo laboral homogéneo conformado exclusivamente por los choferes de camión y sin compañía de otros agentes laborales. En el segundo caso, la existencia del conductor y de la figura del peoneta como agente laboral crucial para el funcionamiento regular de este tipo de industrias, aumenta las posibilidades de que se constituya una clase trabajadora asalariada de tipo masiva, lo cual facilita los procesos de sindicalización y el poder de negociación.

Desde mediados de la década pasada, los peonetas han impulsado el conflicto sindical. Los fines de estos conflictos laborales están orientados por mejoras materiales de las condiciones de trabajo y eliminación las políticas de tercerización. Tal conflicto se ha canalizado a través de demandas judiciales y peticiones formales expuestos a las embotelladoras. En efecto, la primera demanda judicial ocurrió el año 2007 contra EASA. Sin embargo, a partir de los antecedentes históricos, se puede afirmar que el conflicto data de la década de 1970. Las primeras demandas sociales por suprimir las relaciones de subcontratación ocurrieron en el gobierno de Salvador Allende. El Rebelde, periódico y órgano de difusión del Movimiento de Izquierda Revolucionaria, en una sección titulada

“*El pueblo Lucha*”, en el número 45° en agosto de 1972, informó que los “*fleteros*” tendrían tomada las puertas de la Embotelladora Andina, producto de que exigen ser contratados directamente por esta empresa, debido al trato discriminatorio y las condiciones de precariedad laboral en que estarían sujetos los trabajadores del área. Dicha noticia es un antecedente relevante que posibilita asumir que hay un conflicto de larga data alrededor de los regímenes de subcontratación, y específicamente en el caso de fleteros del pasado y los peonetas. Más aun, esta experiencia sería una de las primeras luchas impulsadas por una entidad sindical para derogar un régimen de tercerización.

*“Los trabajadores fleteros de los camiones que trabajan para la Embotelladora Andina tienen tomadas las entradas de esta empresa, no permitiendo el ingreso ni salida de los camiones con bebidas. El conflicto se suscitó a raíz de que a estos trabajadores, que son quienes cargan y descargan, les fueron negadas una serie de reivindicaciones por ellos planteados. No poseen contrato de trabajo por parte de la Embotelladora Andina, sino que son contratados por los dueños de camiones, quienes les pagan sueldos diarios de 30 escudos ante lo cual ellos solicitan 100 escudos diarios. Pero, además, sus patrones no les han pagado imposiciones, por lo que no tienen ningún tipo de seguro social. Por no estar contratados por la empresa, estos trabajadores no pueden hacer uso ni siquiera de los servicios higiénicos, siendo que son ellos quienes hacen el reparto de los productos de la Andina. Menos aún pueden hacer uso del casino. Pero los empresarios no paran allí sus frescuras para con los trabajadores. No les otorgan ni viáticos para alimentarse, siendo que laboran en horas de colación, ni ropa de trabajo, en una actividad que produce el rápido desgaste de sus vestimentas. Frente a esta situación, estos trabajadores han planteado la unificación de los trabajadores fleteros de bebidas en el sindicato único. Además exigen ser contratados por la empresa embotelladora Andina y que pasen a trabajar en los camiones que esta empresa ha comprado para el reparto de sus productos.”* (“*El Rebelde*”, año VI, N° 45, pp 2.).<sup>2</sup>

La actual relación entre sindicatos-empresas, alrededor de los oficios de peonetas y choferes, ha estado marcada por tensiones explícitas que presentan una gran

---

<sup>2</sup> Revisar en anexo fotográfico, el presente archivo documental del extracto de la noticia.

heterogeneidad en las formas de negociación. En este conflicto, los actores han generado distintos repertorios de acción, validando distintos medios de presión y aprovechando distintas oportunidades políticas (Tarrow, 1997)(Touraine, 2006). Además, el Estado ha intervenido parcialmente para mediar intereses y regular el conflicto. Este estudio pretende indagar tal proceso, y reconstruir las trayectorias de los actores en el mismo, para así acceder a entender aquellas dinámicas que está asociada al desarrollo de regímenes laborales bajo subcontratación.

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### ***Objetivo General***

Analizar los regímenes de trabajo bajo subcontratación del área de reparto en la Coca Cola y la CCU, y su impacto en el conflicto sindical con la intervención Estatal en las contraposiciones sociales.

### ***Objetivo Específico***

- 1) Describir regímenes laborales y las configuraciones socio-productivas que están supeditados los trabajadores Subcontratados de la Coca Cola y la CCU.
- 2) Comprender las características que asumen los conflictos sindicales a partir de los regímenes de subcontratación en Coca Cola y la CCU.
- 3) Analizar el proceso de mediación social que ejercen las instituciones Estatales laborales en los conflictos laborales en Coca Cola y en CCU.

### ***Preguntas de Investigación***

1. ¿Cómo impactan los modelos de producción bajo regímenes de subcontratación en las condiciones laborales de trabajadores subcontratados de la Coca Cola y la CCU?
2. ¿Los modelos de producción definen los conflictos laborales bajo regímenes de subcontratación en Coca Cola y en CCU?
3. ¿Qué tipo de estrategias desarrollan las asociaciones sindicales que impulsan procesos de conflicto constante en el área de reparto de la industria de bebestible?
4. ¿Los conflictos sindicales en el área de reparto de la industria de bebestibles se enmarcan dentro del proceso de revitalización sindical o del “renacimiento de la huelga obrera en Chile”

5. ¿Cuál es el impacto en los procesos de mediación social que tienen las instituciones Estatales en los procesos de conflicto laboral en el caso de trabajadores subcontratados?

### **1.3. Justificación y relevancia sociológica**

Esta investigación es relevante para las ciencias sociales por las siguientes razones. Primero, el estudio da continuidad a investigaciones previas que analizan el fenómeno de la subcontratación a nivel nacional. Segundo lugar, porque analiza este fenómeno comparando a dos empresas de bebestibles cuyos orígenes son distintos: una fábrica nacional llamada Embotelladora Andina (EASA) posee la franquicia exclusiva para producir y distribuir productos de Coca Cola Company, en contraste de una empresa denominada Embotelladora Chilena Unida (ECUSA), que es filial de una compañía nacional productora y distribuidora de bebestibles de la marca CCU y en menor medida productos internacionales como PEPSI. Tercero, la investigación se enfoca en analizar el fenómeno de la subcontratación en el sector terciario de transporte y logística, el cual cuenta con pocas investigaciones científicas de tipo empíricas. Este sector está viviendo importantes procesos de transformación en el capitalismo contemporáneo y como consecuencia directa de la evolución de los patrones de consumo masivo y la innovación tecnológica. Por último, la investigación indaga en relaciones laborales que se producen a través de una triangulación entre trabajadores, empresa contratistas y empresas de planta. La observación de estas relaciones permite conocer la estructuración de configuraciones socio-productivas, la articulación y desarrollo del conflicto sindical y los procesos de intervención e intermediación Estatal respecto de la subcontratación.

**CAPITULO II.**  
**MARCO METODOLÓGICO**

---



## 2.1. Enfoque epistemológico y metodológico

La comprensión del mundo social y de las prácticas cotidianas de los sujetos que están en terreno tiene que realizarse mediante un paradigma que permita interpretar el sentido de la acción social y de la vida cotidiana del campo social que estamos explorando. La discusión que se ha dado en las Ciencias Sociales acerca de cómo se estudia y se aproxima a los objetos de estudio, conlleva siempre contrapartes entre el paradigma positivista con el comprensivo; viéndose las contradicciones entre los enfoques teórico-metodológicos cuantitativos y cualitativos. Los paradigmas de la primera categoría, ven las causas de los fenómenos sociales sin considerar una comprensión subjetiva; a diferencia de los segundos, que buscan comprender el sentido de la acción social de los sujetos. En otras palabras, hay una aproximación al objeto de estudio por medio de la lógica positivista – lógica explicativa –; mientras que por el otro lado, se busca una aproximación fenomenológica-comprensiva del sentido de los actos.

Weber (2002) aporta a la comprensión del significado subjetivo de la acción social construyendo tipos conceptuales ideales que expresan el espíritu humano.. Las ciencias sociales interpretan el mundo social y la acción social de los sujetos. *“Una interpretación causal correcta de una acción concreta significa: que el desarrollo externo y el motivo han sido conocidos de un modo certero y al mismo tiempo comprendidos con sentido en su conexión.”* (Weber, 2002: 11)

La construcción de la realidad social está sujeta a cómo el individuo es capaz de recepcionar los objetos que están presentes en los contextos en que se encuentra y como éste es capaz de interpretar el objeto con la totalidad que lo constituye. Dicho proceso, Schutz (1995) lo ejemplifica con el caso de cómo un individuo percibe un cerezo en un jardín y cómo el proceso de interpretación del objeto está sujeto a previas percepciones, las cuales se van modificando al ir captando la totalidad de variables que influyen en la conformación del cerezo mismo y en su contexto.

La investigación cualitativa tiende a investigar los procesos subjetivos de los actores sociales que están dentro del campo de análisis de las ciencias sociales. Es por ello que la relación existente entre el investigador y el sujeto social (sujeto y objeto de estudio), está bajo un contacto directo e interactuando. La investigación como una producción dialógica

(Sisto, 2008), dentro de las metodologías cualitativas, viene a plantear el reajuste en cuanto a las relaciones sociales que se ejercen entre el científico social y el objeto de estudio.

La construcción de la realidad social y de los significados subjetivos que terminan construyendo el universo intersubjetivo del sentido común, es la base del análisis de esta investigación, puesto que se busca comprender el fondo discursivo de los actores que construyeron la realidad social. Esta realidad inter-subjetiva, será analizada desde un enfoque configuracionista (De la Garza, 2012 a), en donde se entrecruzan las acciones de los actores sociales, las estructuras dominantes y el sentido interpretativo y perceptivo de los sujetos dentro del campo de interacciones sociales.

Esta investigación está sujeta al paradigma comprensivo, por ende adhiere a la metodología cualitativa como principal patrón metódico para la indagación de la realidad social que se quiere investigar, bajo la perspectiva de la producción dialógica como producción de conocimiento científico. Asume una metodología cualitativa, producto de que busca comprender el sentido de las acciones de los sujetos estudiados y realizar una exploración de esta realidad social existente. Para elaborar la presente investigación, el diseño metodológico se basó en los siguientes puntos: 1) Un enfoque inicial de descubrimiento y de apertura frente al problema de investigación; 2) Enfoque de desarrollo investigativo de tipo descriptivo en su prolongación; 3) Interacción directa del investigador con los actores del medio social a estudiar; 4) Uso de técnicas múltiples e intensivas de investigación con énfasis en las 16 entrevistas semi-estructuradas compuestas por 19 entrevistados y la utilización de datos secundarios; 5) Resultados escritos en los que se interpretan los eventos de acuerdo con los criterios señalados dentro del marco teórico y analizando las circunstancias en las que se desarrollaron los eventos narrados por los actores.

## **2.2. Objeto de estudio**

El objeto de estudio son “*los procesos de estructuración del conflicto sindical bajo regímenes de subcontratación en la industria de bebestibles en Chile en el área de transporte*”. En dicho proceso se establecen relaciones sociales e institucionales que se desarrollan en distintos niveles y categorías a través de las relaciones entre empresas (actividades) externalizadas o bien ejecutadas por las empresas madres o mandantes. El

territorio a considerar es son las empresa e instancias de reunión sindical. En dicho territorio se pretende observar el proceso de articulación del movimiento sindical de los trabajadores del transporte de bebestibles. Dicha articulación se observa en el conflicto sindical y las estructuras socio-laborales.

### **2.3. Caracterización de la muestra**

#### *1. Población objetiva o Universo:*

Los Trabajadores contratados por empresas subcontratistas de la industria de bebestibles de Embotelladora Andina (EASA) y la Embotelladoras Chilenas Unidas (ECCUSA). a lo largo de su historia, considerando con especial énfasis a los que lograron ingresar al sector desde las primeras fases de desarrollo industrial durante la década de 1980 y 1990.

#### *2. Unidad de Análisis:*

Para la realización de esta investigación, la unidad de análisis son los discursos elaborados por los principales actores del proceso de sindicalización al interior de las expresiones sindicales, en conjunto con los documentos escritos, como lo son los archivos de prensa, declaraciones escritas, documentos institucionales de la dirección del trabajo y documentos judiciales que tengan relación con los procesos de acción sindical y los procesos productivos en cuestión.

#### *3. Muestra:*

- Trabajadores con un rol en la dirigencia sindical o que sean partícipes del proceso productivo, considerando a los pertenecientes de las siguientes asociaciones.
- Dirigentes de sindicatos empresa o inter-empresa afiliados a la FENASIPEC, que contaba con alrededor de 600 afiliados en la región metropolitana.
- Dirigentes de sindicatos empresa o inter-empresa afiliados a la FENASIPEUCC, que contaba con alrededor de 600-700 afiliados.
- Dirigentes sindicales afiliados a SITRAINCCU, que contaba con alrededor de unos 75 afiliados.
- Dirigentes sindicales afiliados a SINTRAC EASA, que contaba con alrededor de 100 afiliados.
- Dirigentes sindicales afiliados a SINCOFLET, que contaba con alrededor de 120 afiliados.

#### *4. Selección de la muestra:*

- Tipo: Muestra no probabilística, de tipo intencionada.
- Amplitud: La industria de bebestibles al tener seis décadas de existencia, posibilita que haya una gran cantidad de personas pertenecientes de distintas generaciones que trabajaron en la industria. En ámbitos de género, existe un predominio masculino en la presencia tanto de los choferes como de los peonetas.
- Representatividad: Se consideró a aquellos actores sociales que pudieran representar el modelo del tipo ideal de los trabajadores, según los criterios que posibilitarán demostrar los contrastes sociales necesarios para el fin de esta investigación.

#### *5. Criterios de selección:*

- a) Miembros del sindicato que se consideraran como personas activas en la asociación, lo que implica que estos participaran constantemente en las reuniones sindicales (asambleas de distinto tipo) y que demostraran una mayor inquietud por dicha agrupación.
- b) Rubro desarrollado al interior del sindicato y categoría del estatus socio laboral ocupada al interior del sector de transportes de bebestibles. Las tres categorías laborales funcionales del área de transporte, el peoneta asalariado, el chofer asalariado y el Chofer independiente “emprendedor”
- c) Época en que trabajaron en la industria según la década que entraron a trabajar en la empresa, considerando el año de ingreso al rubro de bebestibles.
- d) Posición social de los trabajadores dentro del modelo burocrático del sindicato y su estructura. Esto implica el considerar cuál era la posición de los trabajadores y si éstos ocupaban cargos en la directiva sindical o si eran miembros de base del sindicato.

Conformación final de la muestra y a partir de los criterios estipulados, pueden observarse en el Anexo 1.

### **2.4. Generación de la información**

Las técnicas de generación de información se seleccionaron según los objetivos de la investigación y la naturaleza del objeto de estudio. La información es de carácter primario y secundario. En el caso de los datos primarios extraídos, la herramienta que se utilizó fue la entrevista semi-estructurada e individual (Baeza, 2002).

Los objetivos de las entrevistas grupales e individuales para esta investigación fueron:1) Indagar en la experiencia de los actores sociales, en cuanto a lo relacionado con la actividad sindical en la industria de bebestibles en Santiago de Chile; 2) Comprender el sentido de las acciones de los actores en cuanto a la estructuración del conflicto sindicalismo y el régimen socio-productivo al que están sujetos; 3) Realizar un contraste entre los distintos entrevistados, para constatar el cambio o la permanencia de las percepciones sobre la situación laboral, los conflictos y la relación con la empresa.

En el caso de la base de datos secundarios, fueron utilizados para el análisis de tipo cualitativo. Estos datos secundarios son documentos escritos en conjunto de documentos cifrados, lo que responden a archivos de prensa oficial y órganos de difusión movimientos políticos, informes de fiscalización de la Dirección del Trabajo, archivos de prensa, demandas judiciales, Contratos de negociación colectiva y declaraciones públicas.

### **Técnicas de tratamiento y análisis de la información.**

Los pasos para realizar el proceso de análisis de discurso, se realizaron en la siguiente secuencia:1) Depuración de los discursos, dándole continuidad al enfoque fenomenológico. Se realiza con la intencionalidad de no generar distorsiones de los extractos de las entrevistas; 2) Desarrollo de tipos temáticos ideales, contruidos a partir de los elementos comunes entregados por los entrevistados. Esta abstracción ideal posibilitaría adecuar las particularidades de los sujetos en sus contrastes;3) Utilización de una malla temática, instrumento que genera temáticas principales de análisis, construido a partir de la categorización de las categorías de análisis;4) Unificación de los discursos similares en su significado, reuniéndolos bajo una misma temática y en sus sub-categorías dentro de la matriz de la malla temática.

**CAPÍTULO III.**  
**MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL. SUBCONTRATACIÓN,**  
**CONFLICTO SOCIO-SINDICAL E INTERMEDIACIÓN ESTATAL**

### 3.1. Tercerización en la globalización.

Un importante debate sobre nuevas formas de organización del trabajo y específicamente respecto de subcontratación han surgido a partir del nuevo debate que ha surgido a escala global, se ha desarrollado en torno al proceso de deslocalización de las industrias y la transformación de los modelos de producción empresarial dominante, donde el principal fenómeno ha sido la subcontratación. Respecto de dicho fenómeno, las principales teorías que se han desarrollado y que se plantearán en el presente marco teórico, serán la del proceso de la “*Especialización flexible*” (Piore y Sabel, 1990), la “*Subcontratación avanzada*” (Coriat, 1993), el de la “*Empresa red*” (Catells, 2000), la teoría de la “*Cadena de Valor*” (Gereffi, 2001), la teoría de los “*Cluster*” (Carrillo y Novick, 2006) y el de la “*maquilización de empresas*” (De la Garza, 2012 b).

A partir de las primeras re-estructuraciones productivas que se gestaron en las grandes industrias de los países desarrollados a fines de la década de 1970 y a lo largo de 1980, Piore y Sabel (1990) analizan cómo la transición industrial del modelo de tipo fordista, el cual primaba la “*producción en serie*”, transita a otro tipo de paradigma llamado “*especialización flexible*”. Aunque su trabajo no analiza a fondo el proceso de la “subcontratación” o “tercerización”, la descripción de las re-estructuraciones productivas en las empresas ayudará a debatir los efectos de la externalización de funciones y tareas que caracterizará las tendencias organizacionales en las empresas contemporáneas.

*“En los modelos basados en el mercado, la empresa está ligada por las relaciones de intercambio a otras unidades; en los modelos basados en jerarquía, la empresa es tan autónoma que casi constituye una industria por sí misma. En cambio, en la especialización flexible es difícil saber dónde termina la sociedad (en forma de vínculos familiares y escolares o de celebraciones comunitarias de identidad étnica y política) y dónde comienza la organización económica”.* (Piore y Sabel, 1990; pp. 394).

El concepto que ambos autores acuñan es el de “*especialización flexible*”, el que refiere a la descentralización de las grandes empresas basadas en la producción en serie y el paso a un nuevo tipo de coordinación de las instituciones y de los mercados que busca compatibilizar la innovación y la competitividad. La teoría de la especialización flexible

partiría de la base de que la economía no estaría dissociada de la sociedad y que las empresas no serían entidades independientes de los vínculos sociales.

La especialización flexible se manifiesta en cuatro formas organizativas: La “*Flexibilidad más especialización*”, que se basa en aquella la capacidad para cambiar e forma permanente cualquier proceso productivo reordenando sus propios componentes (Piore y Sabel, 1990: pp. 385). La “*Entrada Limitada*”, la cual consiste en los límites de poder integrar socialmente a nuevos grupos sociales o distintos tipos de ayuda a las comunidades insertas en el círculo productivo (Piore y Sabel, 1990: pp. 386-387). El “*Fomento de la competencia*”, el cual estimula la competencia interna de las empresas y externa, con el fin de estimular la innovación (Piore y Sabel, 1990: pp. 386-387). Los “*Límites de la competencia*”, la cual prohíbe cualquier tipo de competencia que aleje la innovación permanente, especialmente en materia de salarios y condiciones de trabajo, debido a las políticas estipuladas por las entidades sindicales (Piore y Sabel, 1990: pp. 388).

Las cuatro formas de “especialización flexible” manifestarían distintos tipos de tejidos industriales. El primer caso, serán los “*conglomerados regionales de pequeñas empresas independientes*”, los cuales se caracterizarán por ser distritos industriales formados por un núcleo de pequeñas o medianas empresas, conectadas por relaciones de competencia y cooperación, en donde la cohesión de las redes institucionales se daría principalmente por la comunidad territorial de la cual conviven las entidades empresariales. La segunda forma de especialización flexible son las “*empresas federadas*”, las cuales se caracterizan por ser aquellas en las cuales se desarrollan lazos económicos de tipos financieros y personales. La tercera y cuarta manifestación de especialización flexible, son las “*empresas <<solares>>*” y las “*fábricas-taller*”, las cuales se ajustan al modelo de los proveedores que giran en torno lógica del sistema solar y a los talleres industriales del siglo XIX. Estas se caracterizan por producir acorde a sus propias capacidades económicas y no la producción en masa.

Benjamín Coriat (2009) analiza las dinámicas de subcontratación a partir de la industria del automóvil de la Toyota en Japón y el desarrollo de la empresa red. A partir de dicha experiencia, Coriat sostuvo que el nuevo modelo de racionalización administrativa del proceso de trabajo terminará destruyendo procesos de integración socio-laboral producidos por el trabajo. Esta empresa se caracterizaría por:



*“La “empresa red” que nace de esta mutación. Al externalizar y contractualizar importantes dimensiones de su actividad. Combina el beneficio de una centralización de las presiones de cambio con una capacidad adaptativa más rápida, al descentralizar la iniciativa de las respuestas. Por oposición a la empresa integrada, cuyas capacidades de respuesta son menores, en la red de las formas contratistas se da la renta “de la relación...” (Coriat, 2009; pp. 119).*

Coriat se enfocó en comprender el por qué del proceso de externalización de las unidades productivas de las empresas matrices ya descrito por Asanuma (1985; 1989)<sup>3</sup>. Basado en dicho trabajo, se establecieron cuatro elementos sobre los cuales se establecen las relaciones de subcontratación: 1) La relación a largo plazo entre las subcontratistas y las empresas matrices. La relación entre la empresa subcontratista y la matriz tiende a desarrollarse en función de un vínculo a largo plazo y no circunstancial-coyuntural. Dicha relación se establece a partir del ciclo de vida o de duración de los productos, lo que queda institucionalizado a través de contratos de compromiso (Coriat, 2009; pp. 102); 2) La relación institucionalizada y jerarquizada entre las empresas matrices y las subcontratistas. La valoración hacia las firmas externalizadas se va a establecer en función de la calidad de los productos entregados por las contratistas; 3) La relación contractual se desarrolla mediante un “contrato base” y otro “complementario”, en el cual se exigen fechas de entrega de productos por medio del sistema “Just a time”; 4) El incentivo a la innovación organizacional. Para esto, la empresa matriz generará un sistema de incentivos y castigo para lograr la innovación organizacional en las empresas subcontratistas.

Manuel Castells (2000), en su libro del *“La era de la información”*, analiza el surgimiento de las dinámicas de subcontratación y las redes sociales en la era nueva era de la globalización informática. El autor sostiene que el surgimiento de la “economía informacional global” en el actual periodo histórico, se sustenta por la convergencia de un nuevo modelo tecnológico y un nuevo paradigma organizacional. Este nuevo entramado de relaciones sociales se gesta a partir de la desarticulación de las relaciones verticales, lo que da paso al surgimiento de una nueva dinámica industrial, a la cual Castells denomina como *“Empresa Red”*.

---

<sup>3</sup> Las investigaciones citadas por Coriat, son las publicaciones realizadas por el Banri Asanuma “The contractual framework for parts supply in the Japanese automobile industry” (1985), y el texto “Manufacturer-Supplier relationship in Japan and the concept of relation specific skill” (1989).

El surgimiento de la “*Empresa Red*” expresa el desmantelamiento de la empresa basada en relaciones institucionales verticales y rígidas. El nuevo tipo de empresa se articula a partir de la flexibilidad organizacional y el uso de nuevas tecnologías que transforman las cadenas de montaje de las grandes corporaciones, en una diversidad de unidades económico-productivas diferenciadas. Es este un proceso las relaciones empresariales se forman a partir de una red de empresas de tipo nucleares y subcontratistas.

*“Atendiendo a estas distinciones conceptuales, propongo la que creo que es una definición potencialmente útil (no nominalista) de la empresa red: aquella forma específica de empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de segmentos de sistemas autónomos de fines. Por consiguiente, los componentes de la red son tanto autónomos como dependientes de ella y pueden ser parte de otras redes y, por ello, de otros sistemas de recursos dirigidos a otros objetivos.”*  
(Castells, 2000; pp. 240)

Esta lógica de desarrollo ha trasladado la unidad básica del desarrollo de las estructuras económicas desde las entidades individuales o colectivas hacia la “red”. Las unidades del sistema capitalista son definidas por empresas red que se adaptarían constantemente a los entornos sociales y económicos. Tal hecho ha facilitado el proceso de internacionalización de las redes empresariales y la aplicación de éstas a escala local. La “*Empresa Red*” opera a escala global, donde los flujos de información circulan a través de distintas naciones. El cambio tecnológico ha generado que las redes en un tipo de relación real y operativa, trayendo como consecuencia el surgimiento de la empresa red.

*En las condiciones de rápido cambio tecnológico, las redes, no las firmas, se han convertido en la unidad de operación real. En otras palabras, la interacción entre las crisis organizativa y las nuevas tecnologías de información, ha dado forma a una nueva forma organizativa, que es característica de la economía informacional /global: la empresa red”.* (Castells, 2000; pp.239)

Otra perspectiva para abordar la relación entre empresa mandantes y contratistas es la relacionada a los “Clusters”. Carrillo y Novic (2006) analizan inicialmente la conformación de los clusters a partir de las “*tramas productivas*” y las “*redes productivas*”. Las “*Tramas productivas*” son espacios socio-económicos que se conforman por la relación con el intercambio de información entre la firma organizadora y la interacción

cliente-proveedor (Carrillo y Novic, 2006: pp. 2). Las “*Redes productivas*” son la articulación desarrollada entre la firma nuclear y las proveedoras, en la cual prima la ventaja de generar una red productiva de vínculos comerciales a largo plazo proveedores como para el núcleo (Carrillo y Novic, 2006: pp. 2).

La asociación entre empresas colaboradoras en un cluster involucra relaciones de subcontratación entre las empresas proveedoras y las firmas nucleares. En este tipo de relación, las grandes firmas ejercen la mayor influencia en las aglomeraciones, reproduciendo relaciones de baja cooperación, orientando a la fuerza de trabajo hacia el mercado interno y poca transferencia tecnológica. Las características que asumen los clusters industriales son bien variadas ya que dependen exclusivamente de la actividad económica de cada asociación. Las características que asumen los Clusters dependerán de las condiciones socio-económicas del territorio, la localización geográfica y el apoyo de las instituciones públicas.

Gereffi (2001), a partir de la teoría de la cadena de valor y la cadena productiva, sostiene que la globalización ha posibilitado un nuevo tipo de integración económica, las lógicas de producción y la instalación de las trasnacionales

*“En vez de una pirámide, en la que el poder se concentra en las sedes de las empresas trasnacionales y donde existe una cadena vertical de mando, actualmente las redes de la producción global se parecen a una telaraña de empresas independientes, pero interconectadas. Las empresas del centro actúan como agentes estratégicos en el corazón de la red, controlando la información importante las habilidades y los recursos necesarios para que la red global funcione eficientemente.”* (Gereffi, 2001: pp13)

En este nuevo contexto, las cadenas productivas, entendidas como “commodity chain”, expresan un nuevo tipo de inserción económico-empresarial en el diseño, la producción y la comercialización de un producto dentro del campo global. Dicha inserción deriva en cadenas de producción dirigidas al productor o dirigidas al comprador. Por ejemplo, en las cadenas productivas se consideran al conjunto de empresas (generalmente trasnacionales) que fabrican distintos bienes de consumo. Estas entidades asumirán el rol de ser coordinadoras de las redes de producción, a través de las empresas parientes, subcontratistas y subsidiarias (Gereffi, 2001). En el caso de las cadenas productivas

dirigidas al comprador, se consideran aquellas empresas de tipo detallistas, comercializadoras y fabricantes de marcas, las cuales tienden a operar de forma descentralizada en el tercer mundo.

En esta nueva trama productiva, la lógica bajo la cual se organizan las empresas dentro de la cadena de valor, es a partir de las “*empresas líderes*” y las “*seguidoras o subordinadas*”, desarrollándose esta relación de forma verticalmente o horizontal. Tal hecho ha generado que tanto las cadenas de producción destinadas al productor y al comprador, asuman la subcontratación de forma generalizada.

De la Garza (2012 b) contribuirá a la comprensión de las relaciones de subcontratación con la problematización de la maquilización de las empresas. La maquila de exportación corresponde a una dinámica de industrialización en América Latina que se ha desarrollado desde la década de 1980. En este proceso de reordenación industrial a escala global, las corporaciones transnacionales han participado instalado empresas ensambladoras de forma directa o por medio de filiales en distintas regiones. El resultado de esta re-estructuración organizacional ha generado un sistema internacional de subcontratación.

*“La maquilización es sin duda una forma de subcontratación, usada principalmente para exportar hacia las corporaciones internacionales que las contratan y que pueden ser filiales de la propia corporación o “independientes”. Asimismo, no necesitan estar vinculadas con un régimen jurídico de exención de impuestos de importación y de exportación (maquila de exportación).”* (De la Garza, 2012 b; pp. 30-31).

La constitución de la maquila en las cadenas de valor a escala global ha permitido articular la descentralización productiva de las cadenas mundiales de producción, dando paso a que la subcontratación se desarrollara a escala global mediante encadenamientos productivos.

En este contexto, De la Garza sostiene que el debate teórico-conceptual sobre la definición del proceso de “subcontratación” en las naciones desarrolladas ha tendido a centrarse exclusivamente en las desventajas y ventajas económicas. Sin embargo, parece también importante señalar que esta lógica de organización industrial ha condicionado

nuevos procesos de acumulación capitalista a nivel mundial (De la Garza, 2010: pp.28-29). A partir de esto De la Garza establece una noción ampliada de subcontratación:

*”El objeto –en este caso la subcontratación. No solo se define por ciertas características formales como sería la generación de bienes y servicios en una unidad económica por encargo de otra, o bien el proporcionar trabajadores una unidad a otra, sino también por sus articulaciones con el entorno, formando una totalidad concreta, en esta perspectiva el entorno no es lo externo simplemente sino lo externo internalizado en el objeto que puede cambiar significado.”* (De la Garza, 2012 b: pp.15)

Magdalena Echeverría analizando desde la misma esfera continental que De La Garza, sostiene que los orígenes de la subcontratación se deben a las re-estructuraciones de las relaciones de trabajo y la intención de dismantelar las estructuras sindicales. Esta nueva dinámica de trabajo, es producto de la implantación de un nuevo modelo laboral, transformando las lógicas organizacionales.

*“La subcontratación responde, por lo menos, a los siguientes factores de distinto orden: 1) al cambio profundo en el modelo técnico-productivo desde la producción estandarizada a la producción flexible; 2) al cambio en la organización económica de las empresas; 3) a la desregulación de las relaciones de trabajo y 4) a la búsqueda de desarticulación de los sindicatos.”* (Echeverría, 2010; pp. 48)

Dentro del proceso de subcontratación laboral, este se forma relacionamente por medio de tres agentes participes; la empresa de planta, los asalariados externalizados y la empresa contratista-suministradora. Esta relación será de tipo triangular si el objeto de transacción es el trabajo concreto, pero si el objeto de transacción es la prestación de bienes y servicios, será una relación de tipo bilateral entre la empresa mandante y contratista.

### **3.2. La subcontratación en el Chile actual.**

En Chile a partir de las transformaciones sociales que han impactado al mundo del trabajo Chileno, se ha estructurado un modelo económico-laboral, en el cual hay un debilitamiento de los derechos sociales y colectivos a nivel nacional, lo cual influiría fuertemente en los niveles de desigualdad socio-económica y redistribución de los ingresos (Fazio y Parada, 2005; Ruiz y Toro, 2005). En este contexto, los elementos que caracterizan a las políticas socio-laborales en el periodo de la post-dictadura, son la dispersión de la

negociación colectiva con los bajos niveles de sindicalización (Duran y Kremerman, 2015), el predominio de un régimen de explotación flexible (Retamal, 2014) y la desigualdad salarial en los distintos segmentos de la clase trabajadora chilena (Avendaño y Figueroa, 2002). El modelo laboral Chileno facilita la fragmentación de las relaciones laborales (Henriquez, 1999), a través de subcontratación, la precarización de las condiciones de trabajo, y la generación de normativas que inciden en los bajos niveles sindicalización y negociación colectiva.

En Chile la subcontratación se instala desde el año 1979. Ella aparece siendo parte del plan de reformas legales que impulso José Piñera para facilitar el despido y contratación de trabajadores (Irueta, 2009). Con el decreto de Ley 2.200 de 1978 se deroga el código del trabajo de 1931 y el artículo de ley de la responsabilidad del empleador frente a los contratistas, lo que posteriormente será precisado con el concepto jurídico de responsabilidad subsidiaria (Echeverría, 2009). Dichas reformas se sustentan en los principios de la libertad de empresa:

*“Hubo que levantar la insólita prohibición que pesaba sobre las empresas públicas y privadas de subcontratar labores a terceros... El Decreto de Ley 2.950 que derogó el uso obligatorio de carné en una infinidad de oficios y sectores de actividad, fue un gran aporte al saneamiento del mercado laboral del país. Ese mismo cuerpo legal derogó la Ley 16.757, que prohibía en forma absoluta que los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria fuesen una rigidez inaceptable en la economía y contrariaba no sólo los supuestos de la economía social de mercado sino también la tendencia mundial a la descentralización de las estructuras empresariales y productivas.” (Piñera, 1990: pp. 45-46).*

La derogación de estas leyes permitió que las empresas pudiesen subcontratar sin prohibiciones y bajo condiciones laborales diferenciadas entre trabajadores de planta con los externalizados. Díaz (1999) indica que la masificación del régimen de subcontratación también se vio facilitado por los cambios del sistema tributario.

A partir de la aprobación de la ley 20.123 el año 2006, el régimen de subcontratación volverá a estar regulado.<sup>4</sup> Previamente la única protección legal que protegía a los trabajadores subcontratados de forma indirecta eran ciertos artículos de ley relacionados a la protección de los salarios (Camaña, 2007). Ante esto, Camaña sostiene que tal vacío legal, obviaba totalmente las particularidades de los contratos laborales y generaba dificultades en materias asociadas a la negociación colectiva, sindicalización, higiene y seguridad.

La definición de subcontratación que nos otorga la ley 20.123, se enfoca en la actividad laboral que desarrollan los individuos formalmente para una tercera persona (persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena), la cual es la empresa central o de planta, catalogada jurídicamente como “*principal*”.

*“Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.”* (Historia de la ley núm. 20.123, 2006).

Las empresas de servicio transitorio, tienen la responsabilidad de hacerse cargo de sus trabajadores en cuanto a las condiciones laborales y obligaciones previsionales, ejerciendo también de esta forma el mando directo de sus trabajadores (Delgado, 2013).

En cuanto al trabajador transitorio, la ley lo define como “*Todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla*” (Ley 20.123). En este caso, la relación laboral es donde hay un trabajo convenido con una empresa transitoria, para de esta forma prestar servicios y estar a disposición de una o varias empresas usuarias. Este

---

<sup>4</sup> Ley “*Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios*”.

contrato de trabajo convenido permite sostener que la relación de subordinación del asalariado, se da tanto hacia la empresa usuaria como la de servicio transitorio.

La implementación de esta ley permitió superar el vacío administrativo-jurídico que existía desde el Plan Laboral de 1978-1979 y el código laboral de 1987 con relación al trabajo subcontratado. En ese sentido, las empresas mandante no pueden desligarse con los trabajadores externalizados, especialmente respecto de sus obligaciones en materia previsionales, salud y seguridad laboral, haciendo efectivo el principio de responsabilidad subsidiaria (Echeverría, 2009). Respecto de los factores limitantes de esta ley, Figueroa (2008) sostiene que la actual legislación no elimina diferencias salariales y de condiciones de trabajo entre trabajadores de planta y externalizados. Caamaño (2007) por su parte, estima que el déficit radicaría en la jurisprudencia de los derechos laborales fundamentales. Si bien es cierto que el conjunto de reformas han profundizado el conjunto de normativas que apelan al respeto de los derechos laborales, estas no obligan necesariamente al empleador a modificar su estructura productiva, si es que los asalariados se ven perjudicados por el régimen laboral. Otra de las grandes limitantes de esta normativa, está relacionada al cumplimiento de la prohibición de que los trabajadores subcontratados ejerzan labores productivas en las empresas centrales (Lopez, 2008). A pesar de la prohibición de externalizar las actividades del giro principal de estas empresas, existen reiteradas denuncias de que firmas estatales y privadas logran encontrar resquicios legales para perpetuar tal dinámica.

Estos hechos si los analizamos a partir de los datos que entrega la encuesta ENCLA, puede observarse como ha variado la tendencia de las empresas que subcontratan su personal. Previamente a la aprobación de la ley de subcontratación, en los años 1999 y 2002, se estimaba que un 42,9% y 51,2% del total de las empresas en Chile externalizaban sus funciones. Cuando entro en vigencia la ley de subcontratación el año 2007, la tendencia de externalización empresarial descendió a un 33,3% el año 2008.



<b>Porcentaje de empresas que externaliza su personal</b>					
Año	1999	2002	2008	2011	2014
Externaliza	42,9%	51,5%	33,3%	41,4%	18,2%
No Externaliza	57,1%	48,5%	69,5%	62,2%	82,2%

Fuente: Encuesta ENCLA de la Dirección del trabajo de Chile.

### **3.3. Conflicto socio-sindical y enfoques clásicos**

El conflicto social y sindical es un tema tratado por diversas corrientes sociológicas. Diversos autores han analizado el desarrollo del conflicto moderno, relacionado a las motivantes sociales y la acción colectiva disruptiva en la sociedad industrial. Dentro de la problemática del surgimiento del conflicto como fenómeno, hay dos elementos principales que lo originan: La disputa de intereses (que pueden ser económicos, políticos, de poder, etc.) y los valóricos-culturales (García, 2008). La acción colectiva en el marco de las contraposiciones sociales, debe ser comprendida como un proceso histórico en contante transformación y sujeto a distintas coyunturas.

Ralf Dahrendorf (1962) al analizar los procesos de conflicto en la sociedad industrial moderna, sostiene que estos se dan a partir de las oposiciones sociales entre distintos actores. El conflicto responde a toda acción colectiva de oposición entre distintos grupos con intereses diferenciados, manifestándose dichas tensiones mediante acciones de presión.

Particularmente en el caso del conflicto de clases, Dahrendorf no negará la existencia histórica de este, pero sostendrá que en la sociedad contemporánea del desarrollo industrial, este se ha tendido a institucionalizarse a través de los procesos de negociación permanente. En ese sentido, el conflicto de clase para Dahrendorf (1962), se manifestaría de dos formas: un conflicto de tipo incipiente e inmaduro y otro de tipo prolongado. En este contexto, las clases sociales cuando logran superar el estadio de conflicto, es porque acuerdan intereses comunes o porque la tensión es imstitucionalizada. A la vez, el proceso de movilidad social que predomina en la sociedad capitalista y los niveles de apertura de dichas estructuras, influirán en las características que asumirá el conflicto. *“La movilidad social constituye un fenómeno estructural que desvía las motivaciones individuales del*

*conflicto entre los grupos y que impulsa aquéllas hacia la elevación individual o, cuanto menos familiar.”* (Dahrendorf, 1962: 238).

Alain Touraine sostiene que el desarrollo del conflicto en la sociedad industrial, está entrelazado por el accionar de los movimientos sociales y el sindicalismo. En ese sentido, el rol que juegan los movimientos sociales al momento de disputar el “enjeu”<sup>5</sup>, está definido por el tipo de lucha que impulsarán contra sus adversarios (Touraine, 2006). La relación entre el *enjeu* y el adversario es importante, ya que dirige el conflicto y, además, genera el sentido de negación, lo cual es fundamental para el desarrollo de las contraposiciones en el campo de disputa.

Dicho análisis es mayormente profundizado a partir del análisis de la teoría accionalista que propone Touraine, el cual se enfoca en comprender los procesos de acción social y del movimiento sindical en el contexto histórico del capitalismo industrial. A partir de las estructuras de dominación y la burocracia administrativa, Touraine sostiene que la acción social está orientada por la lógica del progreso y el constante conflicto de intereses subjetivos y materiales. En ese sentido, el actor sindical juega un papel fundamental dentro de los procesos de articulación social y el establecimiento del orden dentro de la estructura social

Ante esto, para poder comprender los procesos de conflicto y acción sindical, tipificaremos tres tipos de sindicalismo:

1) El sindicalismo de Conflicto, es el denominado por Rojas (1993) con Zapata (1995) como “de clase” o por Touraine (1969) como de “oposición”. Este tipo de sindicato apuesta a desarrollar procesos de conflicto permanente con las instituciones dominantes y empresariales, con el fin de imponer los intereses del grupo por sobre los del actor opositor. Este tipo de sindicato apuesta a impulsar procesos de ruptura institucional y del orden establecido al interior de las firmas y en los marcos normativos establecidos.

2) El Sindicalismo de consenso, se asocia al sindicalismo de “integración” denominado por Touraine, el cual no niega las posibilidades de impulsar procesos de ruptura, pero busca el establecimiento del pacto social y de la comunicación entre las contrapartes. Este tipo de sindicalismo no apuesta a impulsar procesos de ruptura pero

---

<sup>5</sup> El término *enjeu* es un término esencial dentro de la teoría de Touraine de los movimientos sociales, donde la traducción del significado de este término es “lo que está en juego” una lucha o un juego. El concepto traducido al español entendido desde el contexto mismo de la teoría, es la “apuesta” u “objetivo”.

tampoco de subordinación total ante los sectores de oposición, ni niega la necesidad coyuntural de impulsar conflictos.

3) Sindicalismo de subordinación, se asocia al sindicalismo de negociación descrito por Touraine (1969) o de mercado sostenido por Rojas (1995). Se caracteriza por legitimar las estructuras dominantes en las que están insertos, se opone a los procesos de conflicto contra el sector empresarial y busca generar lazos de cooperación con este. La concepción de consenso está determinada por la búsqueda de la negociación permanente y el establecimiento de relaciones sociales sin apostar a desarrollar tensiones explícitas que puedan quebrantar el orden socio-laboral.

### **3.4. La intermediación Estatal y el desarrollo del dialogo social**

El Estado en la actualidad ejerce la labor de súper vigilancia de las relaciones laborales y de gobernabilidad, por medio de los principios del Diálogo social (Campero, 2003). El Diálogo Social implica que el Estado es el promotor del acuerdo tripartito, pero delegando la capacidad resolutoria del conflicto a los actores laborales partes del proceso (Fashoyin, 2004). El desarrollo pleno del diálogo social, se realiza por medio de una estructura permanente que tenga la capacidad de resolver los conflictos y supervisar el desarrollo del mismo.

*“Desde un punto de vista conceptual lo más valioso del diálogo social es su contribución a la paz social y a la estabilidad social y, por consiguiente, al desarrollo económico y social. Este mecanismo puede reducir los conflictos laborales, ya que sirve para encontrar procedimientos pacíficos y metódicos con los que la consulta tripartita y el diálogo social pueden propiciar el logro de un equilibrio aceptable entre los intereses sectoriales y los objetivos nacionales de crecimiento y desarrollo.”* (Fashoyin, 2004; pp. 390-391)

El proceso de Diálogo Social según Ishikawa (2004), tiene que entenderse desde tres etapas básicas de interacción entre los actores, las cuales son el intercambio de información, los procesos de consulta y la negociación de forma plena. En esta última, los procesos de negociación colectiva y de concertación política, son los mecanismos más comunes y formales donde se desarrolla a cabalidad el proceso. En esta última etapa, la negociación se desarrolla de forma restringida o extendida. En el caso del diálogo social

restringido, este se limita a tratar temáticas asociadas a cuestiones laborales en los centros de trabajo, mientras que en el extendido se tratan problemáticas económicas transversales entre distintas ramas productivas o servicios y actores sociales, no necesariamente vinculados al mundo laboral. La concertación social puede desarrollarse de forma institucional y a gran escala, como ocurre con los concejos nacionales de diálogo tripartito, mientras que en otros casos, se desarrolla con una estructura institucional no permanente y enfocada en debatir problemáticas por sobre todo coyunturales (Campero, 2003; pp. 49-50).

A escala nacional, el Estado con sus instituciones interviene en el plano de las relaciones laborales, con el objetivo de sostener el consenso social al interior de las empresas, haciendo cumplir las normativas y ejerciendo el rol de mediador en situaciones de conflicto. Desde principios del siglo XX hasta la actualidad, el Estado ha creado diversas instituciones que han tenido la función de intervenir en el campo en las relaciones laborales. Con la creación de la Dirección del Trabajo el año 1924 (Rojas, s/n), esta será la institución Estatal a cargo de prevalecer el cumplimiento de las normativas laborales y de promover el consenso en las firmas hasta el presente. Desde la instauración del Decreto de Fuerza de Ley N°2 que define las funciones de tal institución hasta la actualidad, el Estado se ha especializado en orientar su acción en prevenir y resolver los conflictos laborales:

- “a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;*
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;*
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y*
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.”* (D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo)

Dichas funciones se mantendrán desde dicho año hasta la actualidad, modificando su accionar solamente en la aplicación de las leyes laborales, pero no su esencia de ser una entidad reguladora, fiscalizadora y mediadora de los intereses en conflicto.

La política de diálogo social en el Chile contemporáneo, tiene sus primeros orígenes con los Acuerdos Marcos en los primeros años de la década de 1990, en la que participaron

la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el gobierno presidido por Patricio Aylwin (Araya, 2011). El objetivo de este acuerdo de concertación, era la búsqueda de un nuevo pacto social entre el sector empresarial y sindical a nivel nacional, para promover la transición a la democracia y establecer un paquete de reformas laborales en el plano legal. Ante este hito re-fundacional del diálogo social a escala nacional, el Estado potenciará tales procesos por medio de la especialización de las instituciones y la generación de instrumentos administrativos.

Particularmente en las instancias que actúa la Dirección del Trabajo como entidad garante de la mediación en el mundo del trabajo, se ejercerá la intervención a partir de la petición de una de las partes involucrada en un conflicto laboral. Ante esto, la Dirección del Trabajo desarrolla tres tipos de mediación: La programada, la cual es solicitada con anticipación por los actores sociales; La reactiva, en donde el Estado actúa por iniciativa propia ante un conflicto; La de Buenos Oficios correspondiente al artículo 314 bis<sup>6</sup>, relacionada a las negociaciones colectivas (Baltera y Espinoza, 2003). El proceso de mediación, tiene por función intentar resolver las situaciones de conflicto latentes o manifiestas, ya que ante el ascenso del malestar laboral y la polarización de las negociaciones, la institucionalidad laboral tiene que evitar la escalada de la tensión explícita y buscar lograr la conciliación (Ahumada, 2002).

---

<sup>6</sup> Los buenos oficios son una asistencia o un mecanismo de intervención de la dirección del Trabajo, el cual se utiliza como dispositivo de conciliación en los procesos de negociación colectiva entre las dos contrapartes antes de llegar a medios de presión como lo son el uso de la Huelga o el Lock-Out. Este mecanismo, el cual solo puede ser solicitado por las comisiones negociadoras tanto de la empresa como de los trabajadores.

**CAPÍTULO IV.**  
**ESTRUCTURACIÓN DE REGÍMENES LABORALES EN PEONETAS**  
**Y CHOFERES DE LA COCA COLA Y LA CCU**

En esta primera sección se analiza la “*Estructuración de los regímenes laborales y configuraciones socio-productivas*”, la cual busca describir y analizar las características que asume el modelo productivo en las empresas subcontratistas del área de reparto de la industria de bebestibles. Esta sección de análisis se enfoca en comprender como en las economías capitalistas y en los diversos mecanismos de regulación del mercado, se desarrollan modelos institucionales que estructuran los regímenes de acumulación al interior de las empresas (Boyer, 2007). Los procesos de estructuración de los regímenes laborales, se construyen a través de la “*política-producto*”, la “*organización productiva*” y la “*relación salarial*” (Freyssenet y Boyer, 2003; pp. 35). Las características que asume el régimen laboral en la industria de bebestibles, serán analizadas a partir del material empírico y constatar en qué medida se hacen los distintos paradigmas de desarrollo empresarial de forma única o por medio de hibridaciones (Castillo, 1997; Carrillo, 1996).

#### **4.1. Transformación socio-histórica de las empresas subcontratistas**

Coca Cola Company y CCU son empresas que cuentan con una larga data de existencia a nivel nacional, al menos desde la década de 1960 presentes en el comercio de bebestibles. Como se planteó anteriormente, es necesario recordar que la industria que produce este determinado bien de consumo sería Embotelladora Andina (EASA) y Embotelladoras Chilenas Unidad (ECCUSA) a nivel de la capital metropolitana de Chile (Santiago), las cuales a nivel histórico han asumido desde el área de transporte la lógica de la externalización de servicios. Es por ello, que la generación de dirigentes sindicales de este sector que se han desempeñado tanto con el oficio de conductores de camión o de ayudantes de carga, sostendrían que desde la década de los 80 hasta la actualidad, ambas embotelladoras habrían optado siempre por relacionarse con empresas contratistas para la realización de dichas funciones.

A partir del análisis de las entrevistas, he trazado una periodización de las relaciones laborales en las empresas estudiadas. Estas fases nos indican que la subcontratación en ambas empresas, ha sufrido cambios que son significativos para las relaciones laborales. En esta dirección, existirían tres momentos distintos respecto de la organización bajo subcontratación en Coca Cola y CCU. Primero, encontramos lo que podríamos llamar “subcontratación empresarial dispersa”. Segundo, un periodo en el cual

hay una modernización de las relaciones laborales bajo subcontratación, lo que implica la consolidación de la firma contratista. Tercero, basado en la experiencia reciente, se puede establecer un momento de ruptura y transición de los modelos de subcontratación.

La primera fase de desarrollo de relaciones de subcontratación tipificada como “*Subcontratación empresarial dispersa y relaciones industriales cuasi inorgánicas*” abarca desde la década de 1980 hasta mediados de la década de 1990. El concepto de “*Subcontratación empresarial dispersa*”, es una denominación propia que se realiza a partir de los hallazgos de esta investigación, donde la relación triangular disgregada, debido a la masividad de agentes subcontratistas participes de esta relación y por una débil relación institucionalizada entre las empresas contratistas y la de planta. Bajo la perspectiva de Coriat sobre el análisis de la “*subcontratación avanzada*”, lo que posibilita sostener la existencia de una relación industrial cuasi-inorgánica en estos casos, se debe al tipo informal de vínculo que existía entre la empresa subcontratista y la matriz, ya que no se prevalecía una relación de largo plazo ni institucionalizada en ámbitos jerárquicos. A la vez, el carácter disperso de la relación triangular, se deberá a la existencia de un conjunto masivo de firmas contratistas muy fragmentadas y poco centralizadas, las cuales debían negociar separadamente con la empresa de planta el valor de los gastos de la prestación de servicios, las cuales no se especializarían en la repartición de bienes por tipo de clientes ni por territorios definidos.

En este periodo predominan las empresas categorizadas como micro-empresas (1 a 10 trabajadores) y en menor nivel las pequeñas (10 a 49 trabajadores), contando a la vez con un escaso poder de capital económico y una casi nula administración burocrática de las firmas. Esta etapa se manifiesta de forma paralela tanto en la CCU como en la Coca Cola, ya que la transformación de las relaciones triangulares y el patrón de acumulación capitalista cuasi-inorgánico, se habría manifestado en ambas compañías bajo características bien similares.

*“LF: En esos años cuando yo ingrese acá eran hartos empresarios, eran como 60, 65 empresarios, eran todos chiquitos, tenían tres camiones o dos camioncitos y todos eran ex funcionarios de la compañía, o sea, toda la gente que eran empresarios habían trabajado en el compañía como vendedores, como supervisores, siempre estuvieron ligados al tema de la compañía y en cierto modo,*



*me imagino que en agradecimiento a la gente y a su trabajo, les daba la posibilidad de comprar un camioncito y después hacerse empresarios. Eso es básicamente como empezaron todos los empresarios de acá.”(LF – Dirigente Chofer asalariado EASA)*

A partir de la cita anterior, se puede inferir que el trabajador dependiente, clásico y con una relación directa con la planta es transformado en un trabajador emprendedor, flexible, autónomo y dueño de sus propios medios de trabajo. Ahora, el vínculo entre la empresa y el trabajador emprendedor, es comercial, una simple prestación de servicios. En resumen ha ocurrido una deslaboralización. Este proceso se desarrolla de la misma forma en, EASA y ECCUSA. A partir de este momento, el trabajador emprendedor se convierte en una fuente de asalarización, al tener que emplear otros trabajadores para realizar los servicios de carga y descarga de los camiones repartidores. A través de esto, las empresas EASA y ECCUSA han externalizado sus acciones de supervisión y control del trabajador peoneta.

El conjunto de entrevistados habrían trabajado para empresas contratistas que prestaban servicios para ambas compañías centrales como otras que posteriormente con el proceso de fusión, paulatinamente se integrarían a ECCUSA y EASA. A la vez, la magnitud de estas compañías de planta, se ampliarían con el paso del tiempo, con la diversificarían la producción y la ampliación del mercado regional.

*“Entrevistador: En ese entonces, cuando las empresas contratistas prestaban servicios, ¿a qué empresa le prestaban servicios? ¿En ese tiempo no era CCU?*

*JM: En este caso era Pepsi Cola, en esos años. Ya después vino el Grupo Baeza, que es un grupo argentino, compró Pepsi Cola y después se armaron con Modelo. El Modelo es una rama de CCU, entonces compraron el 50% más uno y se fueron para allá, y se unió Modelo con Pepsi por cinco años. Nosotros llegamos tan chiquititos, éramos, por ejemplo, cincuenta camiones, a 200 que eran ellos. Entonces llegaron a modificar todo el ambiente, todo lo que tenían ellos, porque lo que tenían ellos era muy herméticos. Todos miraban por encima del hombro porque eran élite dentro de Santiago.*

**(JM – Dirigente Chofer emprendedor CCU)**

Este proceso, indica que las firmas en general se fusionan y expanden. Esto significa que las empresas más grandes terminan absorbiendo a las empresas más pequeñas, con el doble objetivo de obtener un mayor control del mercado y de las relaciones laborales. Ante esto, el objetivo de la acción de los trabajadores es llamar la atención sobre las consecuencias de estas fusiones en la organización del trabajo. Tal fenómeno, se materializa en la expansión de la subcontratación y la reducción de costos asociados a los trabajadores y la infraestructura. Por ejemplo, las compañías ya no cuentan necesariamente con una flota de camiones.

La segunda fase catalogada como “*Modernización de las relaciones triangulares y consolidación de la firma contratista*”, se habría originado por la anulación de los acuerdos comerciales y las licitaciones de camiones que realizarían las embotelladoras con los micro empresarios que predominaban tanto en la CCU como EASA. Esta dinámica industrial que tendrá sus inicios a mediados de los noventa hasta los años 2014-2015, se origina porque ambas empresas de planta se fueron fusionando con otras compañías constituyendo holdings económicos de mayor peso, lo que conlleva a que haya un proceso de modernización de las relaciones de subcontratación. Este proceso de racionalización de las relaciones triangulares, disminuye la cantidad de firmas contratistas suscritas bajo esta relación, pero fortaleciendo este conjunto de medios de producción al haber empresarios con grandes flotas de camiones, constituyendo de esta forma un conjunto reducido de PYMES, primando las medianas empresas (50 a 250 trabajadores) y muy reducidamente las pequeñas (10 a 49 trabajadores). Desde la perspectiva de Gereffi (2001) y la “*teoría de la cadena de valor*”, las empresas líderes impulsarán la reformulación del sector de reparto, con el objetivo de tener un mayor valor y peso estratégico en la cadena productiva. Como consecuencia de lo anterior, las empresas tuvieron que suprimir la dispersión de las empresas contratistas.

Este nuevo patrón de relaciones triangulares se gesta por la complejidad para llegar a acuerdos económico-comerciales entre las firmas externalizadas y las de planta. El proceso de transformación de las relaciones inter-firma en el periodo de la subcontratación dispersa, se habría finalizado al momento en que las empresas de planta apostarían por sostener acuerdos económicos estables con los empresarios subcontratistas, ya que la diversidad de intereses y la masiva cantidad de empresarios que prestaban servicios

dificultaría la consolidación del área de reparto. Tal dinámica de expansión de las firmas contratistas amplía el posicionamiento y las magnitudes productivas de cada firma prestadora de servicios se realizaría por medio de que los empresarios más avanzados, integrarán a sus firmas los camiones de las firmas más pequeñas que no podían seguir en el rubro. Tal proceso, que por diversos entrevistados, metafóricamente lo expondrían a partir de la imagen del “Pac Man” o del “pez grande que se come al pez chico”, cuestión que se graficaría en las siguientes citas:

*“LF: ...él llegó a tener 12 camiones, pero no siguió, no perduró como estas otras empresas, porque fue como el Transantiago, no sé si viste ese proceso que tuvo el Transantiago en el que los más chicos empezaron a desaparecer y se lo comieron los más grandes, como el pac-man fueron creciendo.” (LF – Dirigente Chofer asalariado EASA)* *“GF: Ahora está trabajando con 44, pero llegan, para el verano, 54 camiones...Ahora es una de las más grandes de Santiago. El hueón avanzó así, como el pez más grande comiéndose al más chico.” (GF – Dirigente Peoneta EASA)*

Este proceso, en el caso particular de la Coca Cola, se habría gestado a diferencia de las firmas subcontratistas de la CCU, mediante un intento de acción de bloque, ya que los dueños de las firmas transportistas de la Coca Cola, habrían realizado actos de presión como paralizaciones conjuntas con la intención de presionar a las empresas. Ante el fallo de tal acción, la Embotelladora Andina habría acelerado tal proceso de racionalización y afianzamiento de las empresas contratistas reduciéndolas. Posteriormente a este hecho, tanto embotelladora Andina y como la CCU, habrían apostado a modernizar las estructuras empresariales, por medio de la racionalización administrativa de la empresa red (Worldman, 1999; Castells, 2000), dando paso a un tipo de relación industrial más orgánica entre las contratistas y las empresas de planta. En ese sentido, el proceso de externalización se habría visto profundizado por medio de la descentralización productiva, apostando a modernizar las relaciones triangulares por medio de los principios de la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990) y de subcontratación avanzada (Coriat, 2009). Esto se manifestaría, por un lado, con la asignación de áreas comerciales que abarcar a cada firma según tipo de negocio y territorio en específico, ya que previamente, este proceso se habría dado de forma espontánea y con planificaciones de carácter diario,

sin distinción del tipo de clientes que atender. Este proceso de racionalización organizacional se daría bajo una lógica de planificación de la distribución territorial y fijación de rutas de trabajo, lo cual generaría cada contratistas y centro de distribución de las embotelladoras, territorialicen sus centros de operaciones y de trabajo.

Estas unidades administrativas operantes e integradas a las compañías de planta, estarían a cargo de ser las plataformas logísticas y operativas, que administrarían las labores asociadas al área y quienes estarían a cargo de relacionarse con las empresas contratistas. En el caso de Embotelladora Andina, tal firma que se haría cargo sería “*Transportes Andina Refrescos (TAR)*”, la cual fue creada durante el año 1996, mientras que en la CCU, dicho rol sería cumplido por “*Transportes CCU*” desde el año 2001 (Compañías cerveceras Unida, 2009). Dichas filiales, en las memorias anuales de industrias de bebestibles, le asignarían las funciones de administrar dicha área y especificarían que el área de transporte sería realizado en conjunto a otras empresas externalizadas.

*“Entrevistador: ¿Y cuándo se empieza, por ejemplo esta cuestión, de que las empresas empiezan como a ampliarse?”*

*GF: En el año 98, a fines del 97-98, Andina crea a TAR.*

*Entrevistador: TAR.*

*GF: Sí, Transportes Andina Refrescos. Y, esta empresa empieza sus licitaciones, empieza a dar zonas específicas para los camiones. Ya un camión no puede ir todos los días a diferentes rutas.*

*Entrevistador: Ya.*

*GF: Empezaron a darle determinaciones y ahí empezaron a achicarse las empresas. Las empresas más grandes empezaron a comerse las más chicas y ya no quedaban empresarios de 2-3 camiones, sino que tenían que tener arriba de 20. Era como exigencia.” (GF – Dirigente Peoneta EASA)*

A la vez, esto se vería complementado en que las firmas externalizadas como de planta, utilizarían múltiples figuras económicas y legales, por medio del multi rut, lo cual posibilitaría la existencia de empresas de gran envergadura, pero diferenciadas. Las firmas que operarían bajo la figura de empresas multi rut, funcionan en las mismas dependencias

pero con estructuras de mando combinadas, potenciando aquel proceso de descentralización y fragmentación productiva administrativa.

Esto, si lo constatamos por medio de un informe de fiscalización elaborado por la funcionaria de la inspección del trabajo Andrea Ochsenius De Negri, en donde se inspecciona el carácter de las empresas VPS y Agromarina, se evidenciaría que los trabajadores de ambas compañías cumplirían las mismas funciones, trabajando con equipos de trabajo mixtos entre asalariados contratados por las mismas empresas, usando todos uniformes de trabajo VPS y teniendo contratos de trabajo con formato y contenido exactamente iguales para ambas compañías. A la vez, el número de trabajadores contratados por ambas compañías, entre choferes y peonetas, sería asimétricamente diferente, evidenciado que cierta empresa priorizaría por la contratación de trabajadores con una categoría y la razón social concentraría otro tipo de trabajadores, evidenciando que las empresas multi rut prestan labores combinando trabajadores de distintos contratos laborales. *“VPS cuenta con 19 peonetas, 60 choferes aproximadamente. Agromarian cuenta con 18 conductores y 150 peonetas aproximadamente”*. (Informe de Fiscalización a Embotelladora Andina, 2015)<sup>7</sup>

Desde la perspectiva de Coriat (2009) expuesta en el marco teórico, por parte de las empresas centrales, esto se aplicaría a través de la fijación de criterios que posibiliten el establecimiento de relaciones de largo plazo y formales con las contratistas. Esto sería canalizado por medio de una relación institucionalizada y jerarquizada, lo que implicaría que las empresas matrices seleccionarían y categorizarían a aquellas firmas que competitivamente daban un mejor rendimiento. Tal proceso, posibilitaría la reducción de firmas contratistas pequeñas a cambio de empresas solares de mayor envergadura y con un cuadro administrativo más consolidado para administrar el personal y las funciones. La jerarquización de la relación laboral y la innovación en la producción, posibilitaría la supresión de los contratistas menos competitivos y con menor capacidad de cumplimiento de prestación de servicios. Particularmente en los casos de la Coca Cola y la CCU, este proceso se habría dado por medio de criterios economicistas y de competencias empresariales.

---

<sup>7</sup> El presente informe de fiscalización, se realizó el 20/8/2015, N°06, región13 /inspección 1388.

*“Entrevistador: ¿Hubieron empresarios que se mantuvieron o se fueron todos para afuera?”*

*LF: No, hubieron empresarios que se quedaron. También la compañía, me imagino, veía la proyección de cada empresario, la estabilidad laboral, la forma de trabajo de cada empresa porque hay empresas que estaban muy bien conceptuadas, muy bien estructurada. Después empezaron a decaer en su estructura, en su manejo, en el conjunto de cosas empezó a decaer la empresa. Este es un proceso en el cual la compañía es inteligente porque te saca camiones a ti y se los pasa a otro, y ese se va haciendo más grande, si tenía 10 después me pasan 15, osea me pasan 5 y tengo 15. Entonces ahí hubo un proceso de ir creciendo...”* (LF – **Dirigente Chofer asalariado EASA**)

La última fase de desarrollo de relaciones de subcontratación, se dará durante los años 2014-2016, la cual denominamos “*Re-configuración y transición con los procesos de subcontratación vigentes. Entre la Internalización flexible y la externalización desregulada.*” Este proceso respondería un reacomodo de las configuraciones productivas en cuanto a la extensión de las cadenas productivas y de dependencia operativa en ambas compañías, dando paso a una nueva estructura de la empresa red.

En el caso de la CCU, ésta aplicaría un mecanismo de profundización de las políticas de flexibilización triangular, rompiendo con el esquema de las relaciones de subcontratación reguladas en Chile desde el año 2007 con ley general de subcontratación y suministro de trabajadores, pues generarían una relación que distanciaría mayormente la relación socio-laboral entre la empresa central y los trabajadores externalizados. Esto se aplicaría por medio de un proyecto denominado “*emprendedores*”, en donde el empresario contratista, licitaría sus transportes de carga a los conductores de camiones, a quienes les daría la posibilidad de poder ser dueños del medio de transporte y poder ser propietario de su propio medio de producción. Tal proceso generaría un tipo de relación comercial verticalmente más compleja, extendiendo mayormente la externalización de la cadena productiva. En ese sentido, la jerarquía de las unidades productivas tercerizadas, debería entenderse desde la siguiente dimensión jerárquica: En primer lugar, existiría una relación entre la Embotelladora Chilenas Unidad (CCU) y la filial multi rut de Transportes CCU. En segundo lugar, Transportes CCU se relacionaría mediante una relación en donde

externaliza la distribución a las empresas subcontratistas. En tercer lugar, las empresas subcontratistas a cargo de distribuir los bebestibles, se relacionarían triangularmente en segundo nivel mediante una política de doble subcontratación con los conductores de Camión, que tendrían su propia empresa. En cuarto y último nivel, el ayudante de carga vendería su fuerza de trabajo al empresario-conductor externalizado, delegando al micro-emprendedor, las responsabilidades de las condiciones económico-materiales y el proceso de trabajo con los ayudantes de carga.

Esta nueva estructura de relaciones inter-firma que se generaría con el proyecto “emprendedores”, generaría una redefinición de las funciones por parte de las entidades empresariales y en las relaciones contractuales. Por un lado, las empresas contratistas que estaban a cargo de realizar las labores de transporte, a los cuales les denominaban “transportistas”, actualmente pasarán a denominarse “Operadores logísticos”, quienes estarán a cargo de traspasar los bienes comerciales a los choferes “emprendedores”.

*“Entrevistador: El operador logístico es el transportista.*

*JM: Justamente. La compañía y el transportista, contratista, no han perdido el ligamento con ellos Y de ahí nace el emprendedor que está a cargo del operador. La empresa de transportes a sus choferes les pasó un camión y les dijo "tú vas a ser emprendedor". Y ese emprendedor tiene que formar empresa. Entonces el operador te pasa las cajas mensualmente. Tú tienes que financiarte con dos millones, tres.”*

**(JM – Dirigente Chofer emprendedor CCU)**

A la vez, este tipo de relación se daría mediante una mixtura relacionado a los procesos de subcontratación, ya que por un lado, existiría un sector masivo sujeto a esta relación de subcontratación extendida denominados por el “proyecto emprendedor”, en contraste de un sector minoritario pero no menos influyente, de trabajadores que siguen trabajando para un conjunto de empresas transportistas. Tal dinámica genera que para los choferes “emprendedores” responde a un empresario con la figura de “operador logístico”, pero para los choferes asalariados el empresario subcontratista asumen la figura de “Transportista”.

*“Entrevistador: Volviendo al tema de los contratos, ¿Existe distintos tipos de contratos para los conductores?*

*JCR: Sí, existen distintos. De hecho si hoy en día contrato un empleador, para mí es empleador, para el emprendedor es un operador logístico, para mí no, para mí es mi empleador, pero ambos seguimos cumpliendo la misma función y firmamos el mismo libro de asistencias, entonces no puede ser que un empleador tenga dos tipos de empleados para un mismo empleo, para una misma labor con distinto sueldo y distinto trato, entonces ahí es de viene la discriminación, hemos tenido discusiones de ese tipo con los mismos colegas.” (JCR – Dirigente Chofer asalariado CCU).*

En cuanto al carácter de la relación contractual entre los empresarios “operadores logísticos” con los “emprendedores”, asumiría un carácter de doble dependencia. Tal situación que ha sido expuesta legalmente, por medio de un documento que realizó SINCOFLET con un centro de estudios jurídicos, se sostendría en primera instancia, que los choferes “emprendedores” tendrían contratos de prestación de servicios de Transporte, logística y distribución con su ex empleador y actual operador logístico, que también prestan servicios a la Embotelladora en cuestión. Por otro lado, el carácter propietario de los camiones en los que trabajan los choferes, profundizaría esta situación de subordinación, ya que un sector de estos últimos, arrendarían los camiones a los empresarios, por medio de “contrato de sub-arriendo vehículo con exclusividad y opción de compra”, sosteniendo que “*Se establece asimismo que el vehículo que ocupe el emprendedor para la ejecución de los servicios puede ser entregado en arriendo con opción de compra por el mandante*” (Documento previo de demanda de SINCOFLET elaborado por el Centro Jurídico Sindical junto a trabajadores y organizaciones sindicales”, 2015: pp. 19). En ese sentido, la estrategia de externalización genera una tensión subjetiva y objetiva entre el chofer “asalariado” y chofer “emprendedor”. Es finalmente una competencia entre trabajadores que cumplen funciones iguales, pero que están sujetos a distintas relaciones con la empresa. Esto produce una competencia entre trabajadores funcionalmente iguales y de una misma unidad productiva, pero sujetos a categorías socio-laborales, económicas y simbólicas diferentes.

En el caso de la Embotelladora Andina, esta industria por medio de su reajuste de las relaciones empresariales, contrataría de forma paulatina a los trabajadores externalizados, por medio de un proceso de internalización flexible bajo las dinámicas de las empresas multi rut. Tal hecho, públicamente se observaría con un artículo de El



Mercurio, 14 de Junio del 2015, en donde se expondría que ante la necesidad de mejorar la productividad para tener una empresa más competitiva en el mercado, la firma de bebestibles apostaría a internalizar el área de distribución.

*“La posibilidad de entregar un mejor servicio, sumado a la posibilidad de reducir costos, son los principales argumentos que ha trabajado Coca-Cola Andina para incorporar la distribución a la compañía.*

*En Brasil es donde más han avanzado. En 2013 adquirieron la embotelladora Ipiranga que ya tenía el 100% de su distribución incorporada, lo que les dio el impulso para replicar esa práctica en toda la operación. EN el resto de su filial brasileña, un 60% es interno y el objetivo de la firma es alcanzar un 80% este año.*

*En Chile, iniciaron este trabajo recién hace 12 meses y ya suman el 10% propio.*

*En Paraguay y Argentina aún parten.” (El Mercurio. Economía y Negocios, 14 de junio del 2015; pp. B.11)*

En el caso particular de los trabajadores del área de reparto, esto se materializa en el proceso de creación de la empresa Transportes Trans-Heca Ltda. en Santiago (Memoria Anual Embotelladora Andina. 2015), la cual sería una de las filiales de embotelladora Andina, la cual tendría un funcionamiento irregular y con un corto periodo de existencia desde el año 2015 hasta mediados del año 2016. Posteriormente, esta empresa pasaría a ser traspasada por la “Red de transportes comerciales de embotelladora Andina - RETCO”, contando con un sector limitado de distribución, pero dependiente del mismo Holding.

El proceso de internalización se ha dado bajo lógicas de relaciones flexibles entre el entramado empresarial, donde la creación de diferentes figuras empresariales de un mismo holding, generaría un proceso de internalización incompleto. Posteriormente, desde el año 2017, según testimonios extra oficiales y fuera del marco del periodo que abarca esta investigación, la empresa habría optado por rediseñar dicha política de internalización y apostaría a impulsar un mecanismo de externalización masivo pero bajo la misma lógica del sistema de “emprendedores” de la CCU. La diferencia radicaría en que estos emprendedores, no se relacionarían directamente con las contratistas, sino que directamente con Transportes Andina Refrescos, obviando la intermediación empresarial que asumirían las firmas trasportistas. Cabe destacar que, a pesar de que existan estos procesos de re-estructuración productiva, existirá un proceso de convivencia en cuanto a la

prestación de servicios en el área de reparto, donde hegemonizará el tipo de relación triangular del periodo de “*consolidación de la firma contratista*” y otro tipo de estructura empresarial sujeto al proceso de internalización y externalización flexible.

#### **4.2. Estructura productiva y régimen laboral**

La segunda dimensión de análisis se enfoca en los procesos de trabajo y de estructuración del modelo productivo en la distribución de bebestibles. Para ello, analizaremos tres procesos: La “*estructura productiva*”, el “*proceso de trabajo*” y la “*estructura de categorías y ascenso laboral*”.

La “*estructura productiva*” de las industrias de bebestibles se organiza bajo la lógica de los Holding, creando diversas corporaciones empresariales que están unificadas bajo la empresa líder a cargo de producir y comercializar las marcas de bebestibles. La industria de bebestibles, tanto en la Coca Cola como la CCU, funcionan operativamente a través de múltiples razones sociales, las cuales se especializan en administrar un área de la empresa, para producir los bienes comerciales bajo la figura de industrias modernas. Las compañías en el sector asumen estrategias de desarrollo industrial similares. El sello de esta lógica es la producción en masa de tipo Fordista (Coriat, 2003), donde la tasa de producción responde anualmente a periodos estacionales ya establecidos, lo cual genera que las empresas planifiquen la manufactura a partir de los resultados de las ventas anuales. Variaciones en la producción se sujetan aspectos coyunturales de las temporadas o al impacto de factores exógenos como el cambio por ejemplo, la “*ley del azúcar*” que genera cambios en los hábitos de consumo de la sociedad con relación a los bebestibles azucarados.

### Cadena del ciclo productivo de la industria de bebestibles



Fuente: Elaboración propia.

En la industria del bebestible para consumo humano, la cadena productiva se ordena en el siguiente orden: a) Área “Administrativa”; b) Área “Productiva”; c) Área de “Ventas”; d) Área “Distributiva” de bienes.

El “Área administrativa” responde a la gerencia general que desarrolla la planificación estratégica de las empresas, y planifica el ciclo productivo en función de las tasas de ganancia y la acumulación de capital anual. A la vez, esta sección se organizaría por medio de un conjunto de áreas encargadas de gestionar la venta del producto y la administración global del holding, lo que implica las propiedades, acciones, ventas, recursos humanos, políticas producto, estructura productiva, y el desarrollo de las relaciones industriales.

El “área de producción” es la encargada de elaborar, diseñar y preparar el conjunto de bienes comerciales que produce la empresa, con el fin de transformar el conjunto de la materia prima, para poder elaborar los bienes de consumo, que son las principales fuentes de ingreso de las firmas.

El “área de ventas” sería el área encargada de comercializar el conjunto de bienes y diseñar estrategias para incentivar el consumo de los bienes y establecer los vínculos con los clientes que comprarían los distintos bienes de la presente mercancía.

El área “distributiva” se encargaría de tomar los pedidos y entregarlos al conjunto de clientes ya establecidos por la firma. Estas cuatro áreas estarían orientadas por una política de desarrollo industrial, basada en una “integración” de desarrollo global, en la cual existiría una “integración operacional” en la prestación de servicios, la “integración práctica” en la transferencia de herramientas y prácticas de gestión, y finalmente la “integración estratégica” basada en la regionalización de las marcas propias en alianza con las marcas globales (Memoria CCU, 2015). La política de descentralización productiva, en ambas empresas se desarrollaría principalmente en el área de transportes, en servicios de seguridad, aseo y alimentación de forma similar, pero en el caso de la CCU, esto se extendería a servicios del área productiva.

El proceso de producción funciona durante las 24 horas del día en todas las plantas de producción, las cuales elaboran el conjunto de bebidas de tipo retornable, desechable y donde los trabajadores de las plantas procesadoras y centros de distribución tendrán que prestar servicios por medio de turnos rotativos de mañana, tarde y noche. En ámbitos operativos, la industria de bebestible operativamente funcionaría por medio de 4 tipos de centros de propiedad de las embotelladoras dentro en la región metropolitana, los cuales serán las “oficinas” administrativas, los “centros de producción”, los centros de distribución y las bodegas. De estos 4 tipos de centro, la planta de producción y las oficinas operarán en un mismo recinto, y gran parte de las bodegas funcionarán en todos los centros de distribución y producción, con la excepción de un conjunto de bodegas que operarían en la zona de Santiago centro para distribuir productos de forma exprés.

El proceso de comercialización de productos se realiza de forma dinámica y masiva, operando bajo una lógica de distribución territorial, en donde cada empresa contratista se relaciona con los centros de distribución.

*“LS: Porque después hubo un sistema que la compañía ya no... Antes había un sistema que era de distribuidora, ditribuidores...Cada sector tenía su distribuidora. Y ese distribuía todo ese sector. ¿Entiende? Y el otro lado, sector norte, otro distribuidor, sector norte. Otro empresario, el sector sur. Así. Después terminó eso y llamó a licitación y ahí quedaron 4 no más, 4 empresarios. Ah que son: Cavallieri, más grande, Sáez, Molina Morales, quién era el otro... esos eran los más nombraditos.” (LS – Dirigente Peoneta CCU)*

El desarrollo global del proceso productivo empieza con el retorno de los camiones transportistas a cargo de distribuir los bienes de consumo, quienes traen los envases vacíos empaletizados. Una vez que estos se encuentran en los centros de distribución, en la zona de “planza”, hay una revisión de las cajas y bebidas retornadas, por medio de un conteo global de los productos devueltos, para medir la tasa de retorno. Superada esta etapa, el área de “paking” de los centros de distribución, operaría en un proceso denominado “paking de vaciado”, donde los operadores de carga y descarga, denominados “yaleros”, proceden a descargar las ramplas de envase de bebidas desde los camiones, para pasar a un centro de acopio en el mismo centro de distribución. En estos centros de acopio, otros operarios de paking, denominados “piketeros” de envase de vaciado, proceden a ordenar los productos de forma estandarizada y según categorías de los productos. Una vez ordenados los productos retornables, estos vuelven a ser cargados por los “yaleros” en los camiones “movilizadores” externalizados, que tendrían la única función de ser ramplas de traslado de una sucursal a otra, y en este caso, transportar los productos desde los centros de distribución a la industria procesadora.

Una vez llegados los camiones de traslado, nuevamente las ramplas son descargadas por los yaleros y son destinadas al área de “Sorfig”, en donde los operarios del proceso popularmente denominado de “puchereo”, ordenarían los envases de las bebidas retornadas bajo un formato estandarizado y en jvas de bebidas. Una vez ya ordenadas las bebidas, se trasladan los productos a un centro de acopio de cada compañía, donde una máquina toma los pales para introducirlos en la línea de montaje de los productos “retornables”, donde máquinas de alta tecnología revisan los pallets con las botellas lavadas con agua soda a presión, para detectar si poseen un contaminante de alto peligro. Las botellas se miden en cuando a la capacidad de reutilización, donde las botellas de plástico podrían ser reutilizadas hasta 6 veces y las de vidrio 15. Después de esta etapa, los envases retornables y desechables al interior de la cadena de montaje son intervenidos por medio de líneas de producción especializadas, donde diversas cuadrillas de trabajadores, compuestas por operadores de máquina, manuales y los respectivos supervisores, elaborarían el producto de forma completa.

Una vez finalizada dicha etapa, los bienes finales salen con las mismas medidas y características, siendo trasladados a los centros de acopio de la planta. Aquí las máquinas

volverán a armar los palés bajo un formato estandarizado. Luego, estos serán cargados a los camiones para que vuelvan a ser descargados en los centros de distribución, ahora como un producto comerciable. En esta etapa piketeros y yaleros del área de paking de los centros de distribución ordenan los palés en distintas plataformas y proceden a cargar los camiones para cubrir las rutas establecidas.

Paralelamente al proceso anterior, el personal del área de ventas y comercialización, por medio de call center y personal de terreno, atienden y contactan a los clientes. Con ello realizan un catastro de las ventas y pedidos. Una vez que las ventas son finalizadas, los clientes recibirían al día siguiente sus pedidos a través de los camiones transporte.

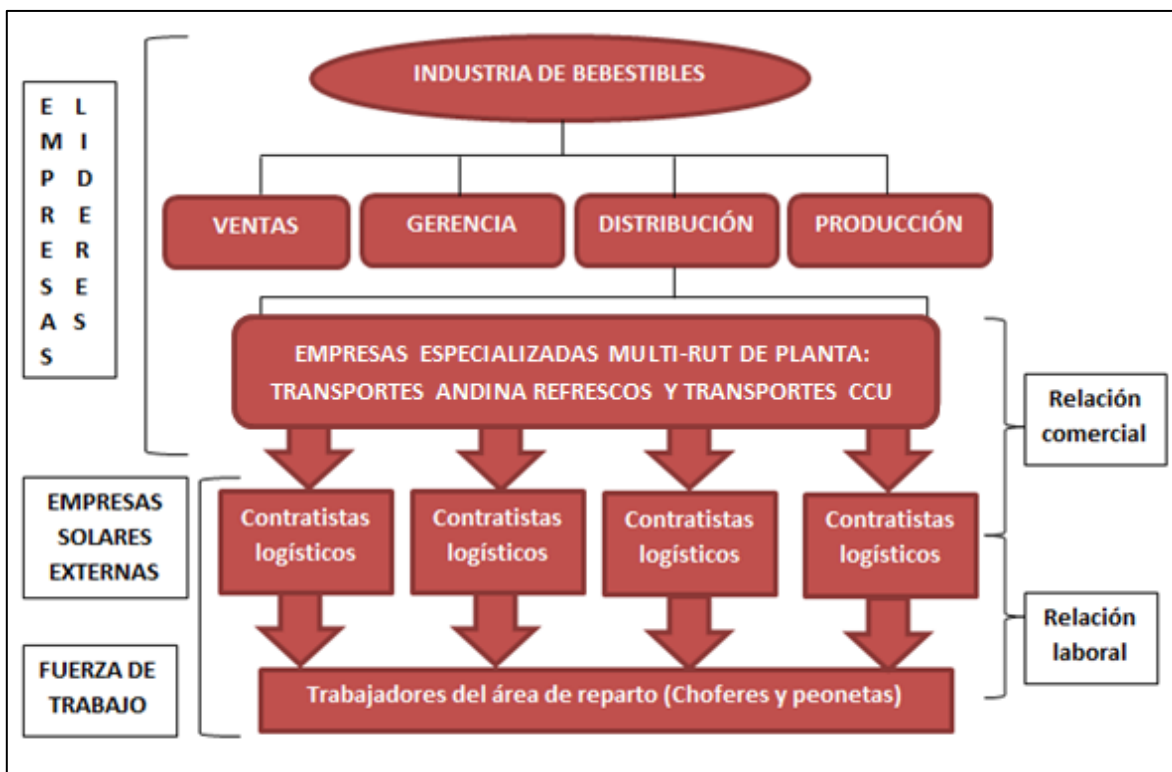
Finalmente, el área de distribución, es desarrollada por las empresas transportistas de la industria de bebestibles, donde las empresas multi Rut de “Transportes Andina-TAR” y “Transportes CCU”, gestionan el área de paking y de logística-transportes. Particularmente en esta área, es donde las estructuras industriales se acoplan a los patrones de desarrollo de las industrias japonesas, en donde existe una la red de vínculos entre las grandes empresas con las medianas y pequeñas subsidiarias o subcontratistas (Whitehill, 1994), a las cuales les traspasarían los costos de inventario y les exigirían el “just a time” como exigencia para la entrega de productos. La lógica de producción y distribución asumirá un carácter dual, ya que la política-producto está orientada por una producción planificada a partir de los reportes de venta anual, pero la distribución diaria de los bienes es dinámica y variable en cuanto a sus destinos.

El área de logística transportes se encarga de planificar la atención a los clientes, de los recorridos de los camiones y de la cantidad de cargas. Los choferes de transporte deben retirar los camiones ya cargados, las facturas de los pedidos y los recorridos, pasar a buscar a los ayudantes de carga a los puntos de encuentro. La distribución se realizará para entregar los productos a pequeños comerciantes (locales comerciales, tiendas y basares de barrio), mayoristas de menor y mayor tamaño o supermercados.

El proceso de trabajo es el conjunto de actividades desarrolladas por los individuos en la producción material e inmaterial, lo cual se desarrolla mediante la interacción de los sujetos entre ellos y por medio de diversas herramientas. Este proceso es colectivo, con el cumplimiento de tareas operativas y a través de una creciente división social del trabajo. Todo ello se expresa en categorías laborales que están organizadas para lograr un producto

o servicio. En el caso de esta investigación, el proceso de trabajo se caracteriza por su carácter manual, móvil y asociado a las tareas de distribución y logística en el capitalismo. Todo esto se expresa en nuestros sujetos concretos, el ayudante de carga y el chofer del camión.

### Estructura de la empresa red en el área de reparto



Fuente: Elaboración propia

En CCU y Coca Cola, las empresas externalizadas tienen un supervisor denominado popularmente “jefe de flota” quien cumple la labor de dirigir a los camiones. El jefe de flota toma los pedidos establecidos por las empresas de planta y los transmite a los choferes de camión, designando además a los ayudantes de carga:

*“Entrevistador: Y este gerente de operaciones, ¿a qué se dedica?”*

*FB: A ver lo que es el personal y lo que es el tema de mantenimiento de los camiones...*

*LQ: Lo que pasa es que el gerente de operaciones se dedica más a que el sistema de la empresa funcione, es lo que lleva. A que funcione la pega que te dan a ti y que se haga, ¿cachai?” (FB y LQ – Dirigentes Peonetas EASA)*

Los trabajos del peoneta y del chofer de camión son manuales. El camión es la unidad productiva mínima, y su tripulación está compuesta por el chofer y tres o dos ayudantes de carga. Según la “*Mesa de seguridad y salud en el trabajo de peonetas*”, un 80% de las tareas realizadas por los peonetas son trabajo manual de carga. La labor del ayudante de carga es cargar y descargar pedidos que solicitan clientes, acomodar la carga en el camión y en ciertas ocasiones ordenar el pedido en los locales comerciales. Estas labores son de un tipo de trabajo repetitivo y movimientos físicos reiterativos, siendo una expresión de trabajo taylorista. En el caso del chofer, quien es el responsable del camión, asume el rol de tomar las rutas de los pedidos mediante una hoja de tiendas a atender, entregar formalmente el pedido y cobrarlo, y dejar el dinero recaudado y los camiones en los centros de distribución. Los pedidos son entregados por medio de una aplicación de software denominado “*Ubiquiti*”. Los choferes usan la aplicación para certificar que los pedidos fueron entregados, lo cual es una información relevante para la planta en la gestión del proceso productivo. Los choferes también supervisan a los ayudantes de carga. Luego ambos, choferes y peonetas son supervisados por el “jefe de Flota” en los centros de trabajo. Un aspecto a considerar es que en las rutas existen agentes comerciales de la empresa, quienes también supervisa al camión de reparto y sus ocupantes.

*“GR: Él nos entrega las cargas en la mañana, porque el personal de transportes CCU llega a las 7, entonces el coordinador nuestro llega a las 6 de la mañana, hay choferes que llegan antes de las 6 a buscar sus cargas para salir temprano a trabajar. Pero a su vez la empresa mandante, transportes CCU, nos fiscaliza en la calle, nos pueden llamar y preguntar cómo vamos, si va a volver, si atendimos a este cliente o a este otro, y con ese teléfono que tiene uno tiene que ir hablando...”*

**(GR – Dirigente Chofer asalariado CCU)**

Ahora, analizamos si el presente rubro se ha visto influenciado por los procesos de especialización flexible o de Lean Production (Alarcon y Moyano, 2007) o si se ajustan al modelo clásico de estandarización de roles y del proceso de trabajo del Taylorismo-Fordista (Neffa, 1999). Los entrevistados sostendrán que el trabajo es reiterativo en las funciones estipuladas en el contrato de trabajo y la diversificación de roles es escasa. Peonetas y choferes no desarrollan tareas múltiples o mayores procesos de cooperación entre secciones productivas del encadenamiento industrial. En caso de cumplir tareas



múltiples se realizan en situaciones contextuales. Por el lado de los choferes, señalan que en determinadas coyunturas, cuando no cuentan con los ayudantes suficientes, deben asistir a los ayudantes de carga para poder cumplir las labores de forma más rápida, mientras que los peonetas, afirman que en muchas situaciones asumen el rol de recaudadores en el terreno.

*“JM: Definidas y rutinarias, totalmente. Siempre es lo mismo, independientemente que haya un fiasco por aquí por allá, un problema con un ayudante, con un vendedor, que haya un problema con un cliente, que no pedí esto u otro, eso siempre va a existir. Pero al punto final, siempre llegamos a la misma rutina todos los días.*

*Entrevistador: Lo que es la producción de su trabajo es lo mismo.*

*JM: Es lo mismo, no hay variación. Y no hay aparición a más que seguir la rutina diaria.” (JM – Dirigente Chofer emprendedor CCU)*

*“JCR: ... Al hacerlo con dos el empleador les paga a los ayudantes una cantidad de dinero, a mí también me pagan pero es inferior a la cantidad que le paga a los ayudantes, y aun así yo tengo que hacer el proceso de carga, ayudarlos a bajar sus productos, todo eso.” (JCR – Dirigente Chofer asalariado CCU) “GF: Sí. Descarga y carga de envase, preparar los pedidos y cobrar.” (GF – Dirigente Peoneta EASA).*

Los anteriores testimonios permiten sostener que en los roles de los choferes cumplen tareas precisas y concretas, que no se confunden con otras actividades presentes en las empresas, pero que son fundamentales para relacionar a las unidades productivas con sus entornos. Sin embargo como consecuencia de las políticas de externalización de la empresa, notamos que los choferes en determinados momentos pueden llegar a cumplir las tareas asociadas a los ayudantes de carga. Esto ocurre porque el chofer emprendedor o asalariado tiene una relación comercial de servicio con la empresa cuyos parámetros de cumplimiento son distintos a los que pueden existir en una relación laboral.

La “Jornada de trabajo” como categoría de análisis, es un elemento constitutivo del régimen laboral. El trabajo, tanto para el peoneta como para el chofer, no está regido por un sistema de horario de las 45 horas semanales de trabajo, si no que se rige por un sistema libre de trabajo, amparándose en el artículo 22 del código del trabajo, en el inciso segundo,

el cual establece “*Quedarán excluido de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores [...] los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en un local establecido*” (Código del trabajo, 2014). Tal hecho genera que no haya un horario tope de trabajo, estando constantemente sujeto a tensiones, producto de las políticas de horario y de control de la empresa. En el caso de los peonetas, al no contar con un horario de trabajo establecido pueden estar en sus labores de trabajo por más de las 8 horas de trabajo que tradicionalmente cumplen los trabajadores que se encuentran en sus centros de trabajo, como pueden estar menos si las exigencias productivas lo establecen. Al ser un trabajo que depende bastante de los ciclos productivos y de la demanda del producto, el tiempo de trabajo puede variar bastante en el tiempo, lo cual repercute directamente en la jornada de trabajo. En los momentos en que la demanda es alta, como en la temporada de primavera-verano y en fiestas patrias, las jornadas son más extendidas, pero en las temporadas que la demanda es baja, como en otoño-invierno, las jornadas son más cortas.

Esta situación, que según los entrevistados se ha logrado regularizar tanto en los peonetas de la Coca Cola como la CCU, sostienen que todavía no hay una norma que posibilite regular tal situación, a pesar de que al accionar colectivo y la lucha por los derechos básicos, les han permitido controlar los horarios de facto.

**“Entrevistador:** *Es decir, ustedes pueden trabajar 6 horas a veces y pueden trabajar más de 8 horas diarias, a veces.*

**GG:** *Más de 12 horas diarias.*

**Entrevistador:** *Pero esas horas extraordinarias son consideradas como horas extraordinarias en el trabajo, ¿o no?*

**GG:** *No.*

**Entrevistador:** *Ya. ¿Eso siempre ha sido así o antes las horas de trabajo eran más o menos que antes?*

**GG:** *Las horas, antiguamente, eran mucho más. Hemos acortado la jornada de trabajo, pero, antes era mucho. Antes eran [...] 12, 16 horas diarias.*

**Entrevistador:** *12 y 16 horas diarias. ¿Cuáles eran las dinámicas cuando trabajaban en esos horarios?*

*GG: No, la misma que ahora, lo que pasa es que ahora está más controlado por nosotros.” (GG – Dirigente Peoneta EASA)*

En los orígenes contemporáneos del desarrollo de la lucha sindical de los peonetas, los ayudantes de carga de la Coca Cola, habrían impulsado esta petición como una de sus primeras demandas, cuestión que sale a la luz pública con las primeras protestas. El diario “La Nación”, 21 de marzo del 2005, la FENASIPETRA habría impulsado un paro en donde habrían denunciado que los trabajos se extendían hasta 16 horas, exigiendo a las autoridades públicas pronunciarse sobre el asunto.<sup>8</sup>

*“Los empleados –acusa el sindicato –“trabajan en jornadas de hasta 16 horas continuas, reciben salarios inferiores al mínimo dependiendo de porcentajes por cajas entregadas y con una situación contractual irregular que los hace parecer como vendedores comisionistas”*

*A esto se suman, según FENASIPETRA, que “muchos colegas se enferman y accidentan por las malas condiciones de trabajo y seguridad imperantes y no se nos da la atención requerida pues somos amenazados de despido”.*

*Los trabajadores además denunciaron que “nuestras demandas están precedidas de varias denuncias a la autoridad laboral sin resultados. Es lamentable que en un país que dice respetar los derechos de los trabajadores existan empresas multinacionales como la poderosa Coca Cola que no lo haga, obteniendo jugosas ganancias basadas en la sobreexplotación de sus trabajadores”. (La Nación, 21 de mayo del 2005) <sup>9</sup>*

A pesar de que la ley establece que los trabajadores en este régimen laboral no deben llegar a una hora estimada por asumir el rol de “comisionistas”, se les establece un horario de entrada a las 6:30 A.M.. lo cual se constata con los registros de los relatos y un informe de fiscalización dirección del trabajo a empresa contratista de “Transportes Quintana”.

La “*estructura de categorías y ascenso laboral*” está fijada por los roles laborales en las empresas contratistas o por estructuras de diversificación en las firmas externalizadas.

---

<sup>8</sup> Revisar en Anexos el anexo fotográfico, donde salen las protestas públicas en el centro de Santiago durante el año 2005 visibilizando la situación.

<sup>9</sup> Extraído del a página: <http://lanacion.cl/2005/03/21/cargadores-de-coca-cola-en-paro-por-malas-condiciones-laborales/>

Al conocer esta estructura se pueden examinar las políticas que las empresas de bebestibles tienen en el área de transporte en cuanto a movilidad socio laboral y regímenes de subcontratación. Existen dos estructuras de categorías laborales en las empresas estudiadas. Primero la estructura de “inter-categorías”, basada en la diferenciación de los rubros. El proceso de movilidad socio-laboral en la estructura “inter-categoría” se da por medio de ascender ocupacionalmente desde los cargos inferiores a oficios mayores. Es una estructura jerárquica limitada y poco diversificada en el área de transporte. Dado esto, la movilidad se da por ejemplo en el paso de “peonetas” a “chofer”, y es muy difícil que peonetas logren ser “jefes de flota”. En el caso de los peonetas que logran ser choferes, la gerencia les puede ofrecer dicha posibilidad a través de proceso de evaluación constante o por envejecimiento del personal. .

*“Entrevistador: ¿Se da el caso en que peonetas hayan ascendido a ser conductores? GR: Sí, eso es más común, esa es la rotación de la que te hablaba. Entre la conducción hay una rotación de gente, porque la tentación es grande aquí, cada año se va yendo gente...” (GR – Dirigente Chofer asalariado CCU).*

Segundo, la “intra-categoría” se basa en la diferenciación interna de cada oficio. En esta existen dos tipos de contratos de trabajo para “conductores” o “choferes de camión”, quienes tendrían un cargo superior en ámbitos verticales, y para “ayudantes de carga” que asumirían el posicionamiento inferior en la estructura. Aquí el ascenso laboral se da en muy pocos casos ya que el personal es muy limitado.

En resumen, el proceso de movilidad social en ambas empresas está establecido en las posibilidades de ascender en los tramos laborales. Mientras mayor sea el tiempo de trabajo, mayor será el grado interno del tramo, el cual posibilitará aumentar los ingresos fijos o variables de cada contrato de trabajo. En la siguiente tabla, se constatan los siguientes grados establecidos en los contratos colectivos tanto para peonetas como choferes en empresas externalizadas de Coca Cola y CCU:

Contrato colectivo “Transportes puerta Sur” de peonetas de la CCU.	Contrato colectivo de “Transportes Alba” de Choferes de la Coca Cola.
Tramo A. 01 meses y 01 días a 06 meses	Tramo A. Con 3 o más años de antigüedad.
Tramo B. 06 meses y 01 días a 18 meses	Tramo B. Con 3 o menos años de antigüedad.
Tramo C. 18 meses y 01 días en adelante	

Fuente: Elaboración propia en base a contratos colectivos.

Agregándose a esto, también existiría un tramo de trabajadores, en el sector de los peonetas, los cuales no estarían sujetos a esta estructura de grados inter e intra categorías, los cuales serán los que no estén sujetos a contratos de trabajo formales y asumen el rol de ayudantes eventuales. Este sector, sería el que se encontraría mayormente excluido en torno a las posibilidades de acceder a las categorías laborales, ya que no serían considerados como parte de las firmas, no siendo integrados al sistema de relaciones industriales.

*“GF: No, auxiliar, en caso de que haya un reemplazo, que falte un peoneta, sube un auxiliar, que es un cabro que está sin contrato, que gana por ejemplo, en el caso de ahora, 8 lucas’ la vuelta. Si falta un peoneta titular, mandan un auxiliar ahí.”*

**(GF – Dirigente Peoneta EASA).**

Por otro lado, de acuerdo a los trabajadores entrevistados, el proceso de traslado laboral desde empresa contratista a la empresa de planta no existe. Las empresas de planta no tienen un mercado laboral abierto para los operadores de carga o los choferes ya que estiman que estos no tienen las competencias educacionales y laborales adecuadas. En síntesis, podríamos decir que no hay posibilidades de movilidad laboral en los trabajadores estudiados, lo que implica pasar desde el régimen de subcontratación al de planta.

En contraposición a lo indicado anteriormente, la compañía de Planta sostiene que sí existen los procesos de movilidad entre las empresas externalizadas y las de planta. Esto parece ser que es así a través de la experiencia indirecta de Juan Ortega un operador de Grua Orquilla, quien señala: *“Recuerdo que ambos, soñábamos con pertenecer a TAR, ya que trabajábamos en una empresa contratista. A mí se me cumplió el sueño, pero a él no... ya que se fue antes.”*<sup>10</sup>. Sin embargo, dicha experiencia es más bien contingente y no responde a una política laboral regular y coherente con la realidad material.

<sup>10</sup> Extraído de la página: [http://www.koandina.com/uploads/ES\\_TU\\_HISTORIA\\_ANDINA%20CHILE\\_WEB.pdf](http://www.koandina.com/uploads/ES_TU_HISTORIA_ANDINA%20CHILE_WEB.pdf)

### 4.3. Relación laboral subordinado y superiores

En esta sección analizaremos la relación laboral entre el superior y el subordinado en tres niveles: “*Relación empresario-asalariado*” (1) y “*Relación asalariado-supervisor administrativo*” (2) y “*Relación Choferes-Peonetas*” (3).

1) La percepción de los peonetas de la Coca Cola y la CCU respecto de la *Relación entre Empresario y Asalariado*” es similar e indica que ella es de tensión y oposición. De acuerdo a las entrevistas, dicha percepción parece estar explicada porque las políticas de desarrollo socio-laboral en el sector afectarían de forma colectiva e individual en la condición física y los derechos laborales individuales. Además, los trabajadores indican que la relación entre empleadores subcontratistas y los peonetas es autoritaria. Por ello, se explica que la relación entre peonetas y empleadores este marcada por la oposición y la tensión.

En el caso de los choferes, la relación entre los choferes y los empresarios de la CCU y la Coca Cola, no presentarían mayores diferencias, aunque sí existen cuestionamientos en torno al actuar empresarial. Los dirigentes sindicales que representan a los choferes de la Coca Cola Company, sostienen que la relación con las empresas, no es de oposición, ya que existe una predisposición a la cooperación. Por esto, la dirigencia de los choferes, apostaría a sostener una comunicación permanente entre las partes.

En el caso de los dirigentes sindicales que representan a los choferes de la CCU, la relación con el sector empresarial no tiene como objetivo tensionar las relaciones, cuestión que se materializarían en que en los procesos de negociación no se evidencia las huelgas o en evitar conflictos judiciales no justificables.

*“GR : Bueno, después empezaron a quedar unas cagadas más o menos, porque te imaginas tú, esto era en base a una relación de amistad, de buena costumbre, porque si yo peleaba con mi empresario ninguno más me iba a dar pega, entonces era en base a una relación amistosa y sabiendo que el sistema era informal se respetaba, había una ética, luego comenzó a llegar gente que no tenía nada que ver con la ética, empezaron a demandar a los empresarios, entonces muchos empresarios quebraron por eso porque les llegaban demandas laborales y tenían que pagar imposiciones, un montón de gabelas, al final daban los camiones para que se fueran mejor porque debían mucha plata, porque el trabajador desconocía*

*que le habían pagado todo y simplemente lo demandaba...” (GR – Dirigente Chofer asalariado CCU)*

La cita anterior indica que a pesar de las tensiones que existen en la relación capital-trabajo, el objetivo que buscan las entidades sindicales es evitar el conflicto. Este objetivo se sustenta a partir de la cordialidad cotidiana en las relaciones en los lugares de trabajo y en evitar demandas judiciales o apelar a la institucionalidad estatal. Tales predisposiciones sindicales se fundamentan a partir de concepciones “éticas” y de “buenas costumbres”.

El análisis de la “*Relación asalariado-supervisor administrativo*” se enfoca en la relación directa que se desarrolla entre el personal administrativo y de coordinación y el personal operativo de la empresa. Si analizamos el caso de los conductores de camiones, este grupo no sostiene apreciaciones sobre los coordinadores o supervisores administrativos, ya que sus funciones no tienen tanta relevancia. El coordinador no tiene mayor rol a desempeñar, ya que los choferes establecen una relación directa con las empresas de planta y contratistas para resolver sus problemáticas laborales. La supervisión sobre los choferes la ejercen supervisores de las empresas multi-rut de las embotelladoras. Dado esto, existe una relación impersonal y no directa entre los choferes y las empresas de planta. En el caso de los choferes que son “emprendedores”, el proceso de supervisión lo realizarían fiscalizadores de transportes de CCU y estos entregan informes a los empresarios contratistas. En resumen, los choferes canalizan sus problemáticas a los empresarios contratistas.

*“E: ¿En su trabajo quién asume la labor de ser supervisor de los conductores?, por ejemplo está el empresario que tiene la labor de contratar, administrar, entonces en la empresa mandante ¿hay una figura que asuma el rol de supervisor?*

*GR: Nosotros tenemos un coordinador que nos entrega las cargas pero nuestra labor es supervisada por la empresa, tenemos el teléfono ese: el Ubiquiti, si no el celular, porque la empresa mandante; transportes CCU, es la que nos destina la pega, no es el empresario, el empresario lo que hace es fiscalizar nuestra llegada, que traigamos todos los papeles, que no debamos nada, que no quedemos con diferencias, porque la liquidación de todo lo que sacamos tiene un valor y al volver uno tiene que justificar todo el valor de lo que sacó, entonces de repente puede*

*quedar alguna diferencia porque se perdió alguna plata o porque yo me quede con plata[ ...]*

*E: ¿Cómo ve la relación entre ustedes como conductores con este coordinador de carga?*

*GR: Es normal, es un porcentaje bajo los que no se llevan muy bien. Se les respeta y hay una relación cordial dentro de lo que se estila, nadie pelea con él...” (GR – **Dirigente chofer asalariado CCU)***

Tal hecho demostraría que las contraposiciones sociales entre los choferes y el personal administrativo no existen, pero por otro lado, se develaría que el proceso de trabajo del cual son parte los choferes, no es únicamente regulado por sus supervisores directos. El grado de autonomía que tiene el agente laboral se vería reducido por estar sujetos a una doble subordinación, lo cual se materializaría a partir de las responsabilidades contractuales con la empresa contratista y con los supervisores indirectos de las empresas de planta. Este proceso de supervisión impersonal, en donde el control socio-laboral es ejercido in-directamente por un personal que no es de la misma empresa externalizada, expresan mecanismos de coordinación, supervisión, coordinado y dirigido por la empresa de planta.

Los ayudantes de carga sostienen una relación más constante con el coordinador administrativo de la empresa contratista. Es este último quien supervisa su labor y su relación aunque es constante, es al mismo tiempo lejana. Los representantes sindicales asumen que la labor de estos es ser la contra parte de los trabajadores, lo que genera que no sean proclives a las demandas sindicales.

*“E: Y estos compadres que tienen estos cargos, ¿ellos tienen un oficio, un título?*

*GF: No, Carlos Vargas no creo, lo conozco desde hace cualquier año y no, siempre ha sido lo mismo. Contador debe ser[...] Luis Palanco era chofer, trabajaba conmigo, el jefe de personal. Y antes era, de parte nuestra, el hueón más maricón que hubo.*

*E: Ah, ¿era del sindicato?*

*GF: No, era chofer también, trabajaba conmigo y era de los choferes que reclamaba por las condiciones, por el sueldo, por la ruta, reclamaba por toda la hueá, pero lo pasaron a jefe, porque nosotros lo pedimos, porque teníamos otro*



*jefe de personal que era un hueón más tráfugo que la cresta. Lo primero que exigió el sindicato, que exigimos, era sacar al burro que le decíamos [...] Un hueón que no sabía leer. Y sácate al burro hueón, porque nosotros le hacíamos el cuaderno, yo le anotaba todos los días quienes salían en que camión [...] Y el hueón, puta hueón, se robaba las hueás, se perdían hueás de los casilleros y pedimos nosotros sacar a ese hueón, que removieran y pedimos a Luis Palanco, que en ese entonces, era [...] Era buena onda, yunta de nosotros, junto con el Lalo pedimos que fuera el Polanco, el indicado para hacer el puesto de jefe de nosotros.*

*E: ¿Eso en qué año fue?*

*GF: El 2008, más menos, después de que armamos el sindicato [...] Y a los meses después era el hueón más déspota [...] Nosotros creamos a Frankenstein.” (GF –*

**Dirigente Peoneta EASA)**

Este tipo de relación, que se manifestaría de forma generalizada para el conjunto de peonetas de la Coca Cola y la CCU, nos permitiría sostener desde el punto de vista analítico, que en estos casos los trabajadores poco calificados y precarios, asimilarían a este tipo de funcionarios como los representantes del sector empresarial. Tal fenómeno, sería muy similar a la desarrollada por los Mineros de Lota en el Estudio de Di Tella, Brams, Raynaud y Touraine (1967), donde los trabajadores poco calificados, al no legitimar la estructura de relaciones industriales y de dominación, tendrán una relación de oposición con los supervisores. Los ayudantes de carga tienden a cuestionar y menospreciar las funciones de los supervisores administrativos dentro del proceso productivo y de las labores a desempeñar, sosteniendo que “*son palos blancos*” y que “*no cortarían el queque*”. Si se contrasta el presente sector con el de los choferes, este tipo de relación se daría de forma inversa, al ocupar puestos de “supervisión” en terreno y tener un estatus socio-laboral de mayor categoría, no cuestionarían al personal administrativo y legitimarían la estructura empresarial en que están insertos.

Finalmente, en cuanto a la categoría de análisis “*Relación peonetas - choferes*”, se puede dimensionar el carácter de la relación laboral entre los dos “asalariados” que conviven en la jornada laboral y cuál es el nivel de cohesión social que existiría entre ambos estamentos socio-laborales pertenecientes a una misma “*clase que vive de su trabajo*” dentro del sector de los fragmentados productivamente (Antunes, 2003). Por lo

que se puede observar del grueso de trabajadores, tanto los peonetas como choferes de la Coca Cola y la CCU, tenderían a sostener una posición de bloque condicionada por el posicionamiento de su estatus socio laboral, diferenciándose constantemente uno del otro.

La primera diferenciación que existiría entre el sector de los choferes los ayudantes de carga, sería sobre quien detentaría el cargo de “supervisión” real en el lugar de trabajo y quien ejercería el rol de “supervisor-supervisado”. Esta distinción social que existiría entre ambos grupos sociales, se desarrollaría a partir de la designación del rol jerárquico dentro de la escala productiva, donde tal condición de “supervisor” de labores en terreno, sería designado explícitamente por parte de los empresarios de las contratistas.

Los choferes de ambas compañías en calidad de “asalariados” y no “emprendedores”, sostienen que quien supervisaría y sería jefe de terreno de los ayudantes de carga, serían ellos, aunque la asignación de dicho rol habría sufrido cierto deterioro y corrosión, ya que existe cierta deslegitimación social hacia este grupo de parte de los trabajadores del área. Esto se podría observar en el discurso de diversos dirigentes del sector de choferes y ayudantes de carga, donde sostienen que ellos serían quienes asumirían la labor de supervisión, pero existe la dificultad de que los ayudantes de carga les niegan la condición de “jefes” y de autoridad laboral, obviando dicha condición.

*“E: ¿Usted realiza la labor de supervisar a los peonetas?”*

*GR: Uno pasó a ser el jefe de ellos en la calle, claro*

*E: ¿Eso es formal o informal?”*

*GR: Informal, porque hay gayos que dicen: usted no es mi jefe, se estila mucho. Antes había una relación más directa porque el mismo que era chofer era el que le pagaba las imposiciones y lo contrataba, cuando eran mini empresarios, pero ahora como son empresas grandes hay wueones que nos mandan a la cresta por nada, dicen “que no, que usted no es mi jefe”. (GR – Dirigente Chofer asalariado CCU)*

*“CdR: Él no te ve en la calle...”no, tú pah´ cubrir un camión que no tiene ayudante: tú y tú váyanse de ayudantes y todos los demás salen de a dos" y "no, nosotros salimos de a tres y ¿por qué me desarma el equipo?" y empezamos a discutir: "yo soy tu jefe" y ahí empiezan las diferencias... "tú no soy jefe mío" y "cómo que no, yo*

*soy tu jefe y te voy a acusar pah' que te echen" y ellos pueden hacer lo que ellos quieran poh."* (CdR– **Dirigente Peoneta EASA**)

En el caso del grupo socio-laboral que está sujeto bajo la relación de subcontratación con la política de “emprendedores”, las relaciones entre ambas contrapartes, se han modificado sustancialmente. Esto se observaría, en que a pesar de haber sido parte de una misma clase social con una misma relación contractual y que vendía su fuerza de trabajo, se habría gestado una ruptura, transformando la relación de asalariados de una misma clase social pero con diferentes estatus socio-laborales, a una de relación capital-trabajo en muy pequeña escala.

Este proceso, en donde la relación social entre un mismo sector socio-laboral, está marcado por la diferenciación social que tiene cada agente social por medio de una “distinción” basada en el estatus socio-laboral, posibilita comprender los presentes contrastes sociales. Esta diferenciación de “clase” desde la perspectiva de Bourdieu (2011), puede comprenderse a partir de la “*estrategia de inversión simbólica*”, donde particularmente los conductores, apuestan a fomentar y demostrar su capital social y simbólico. Este tipo de reconocimiento social, el cual se reproduce socialmente en el espacio de trabajo, se enmarca en la apuesta a desligarse de los sectores jerárquicamente inferiores dentro de la estructura de categorías laborales, fomentando la exclusión y marginación social. Textualmente en los discursos del sector de los choferes, estos sostienen que el capital cultural y la clase social es superior a la de los ayudante de carga , agregando a ellos, que las reiterativas prácticas delictivas que incurren dicho grupo entre los compañeros de trabajo y los clientes que atienden, los diferencian mayormente.

*“E: ¿Pero ustedes nunca han apostado a formar una federación entre peonetas y choferes?”*

*JM: No porque la **clase social** entre peoneta y chofer es muy diferente. Sin desmerecer ni ser más nada, sin marginar, ellos no tienen la capacidad de razonar ni la capacidad de pensar, ellos dicen con acto, al tiro. Hay algunos que son alcohólicos, drogadictos y tienen mala educación. Entonces no se puede hacer una federación con ellos. El ayudante siempre va a ser ayudante de terno y corbata.”*

**(JM – Dirigente Chofer emprendedor CCU)**

Básicamente, los choferes manifiestan que esto impide las acciones concertadas entre ambos actores, dado que los peonetas tienden a desarrollar acciones basadas en un sindicalismo de oposición. Para entender esto se puede aludir que ambos grupos tienen un habitus sociocultural respecto de la acción sindical que es diferente. Para los choferes, el sindicalismo de oposición va en contra de sus objetivos que es mantener o fomentar el acuerdo y estabilidad de las relaciones laborales.

*“E: Víctor, y por ejemplo, ¿Ustedes tienen mayores relaciones con los sindicatos de los ayudantes o no?”*

*VL: No [...] Ninguna relación con ellos porque las ideas son muy diferentes [...] Pensamos totalmente diferente, como te digo, yo soy por parte del diálogo y ellos no [...] Hasta porque los miran feo demandan, son gallos que por gusto rompen las duchas y el gallo se va a la inspección y pone una denuncia para que vengan a ver los baños, y la hacen un parte al gallo porque tiene las duchas malas. Y el empresario no se había dado ni cuenta que tenía una ducha mala, la habían roto recién, y yo lo he podido comprobar, lo he visto, entonces yo te digo que ahí hay gallos que son muy mala leche, muy mala leche.” (VL – **Dirigente Chofer asalariado EASA**)*

Tal proceso de desprendimiento social que tendrían los choferes, en el caso de los ayudantes de carga también se manifestaría, ya que al tener categorías laborales de mayor rango, se construirían como un grupo con aspiraciones ascendentes, como “los jefes” y directivos de la compañía en el terreno de trabajo. A la vez, este desprendimiento y el rol de “jefes” que asumen en los lugares de trabajo, conduciría que haya una relación vertical de parte de los trabajadores con mayor categoría hacia los de menor. Este hecho develaría que la estructura de la empresa moderna autoritaria de Chile, posibilitaría replicar dichos tipos de acción a escala micro social.

*“LQ: [...] Porque mira yo con el actual conductor que yo trabajo llevo casi 6 años trabajando con él, ¿cachai’? y a mí me trata, me tilda de repente en ocasiones de “comunista”, ¿porque? Dice que yo alego muchas weas, muchas veces se condice y yo de repente lo levanto y bajo a la chucha, ¿cachai’?, yo le digo “voh soy un concheadetumadre, voh soy de la empresa, voh cuando te conviene soy del lado de los ayudante, cuando te conviene a voh no más de forma particular y te afecta a ti o*

*te afecta en forma personal, voh soy del lado del ayudante, pero sino voh soy del lado del empresario, voh soy un weón”... “Yo le digo voh soy un wueón fascista, voh soy un weón facho fascista”, y cuando me dice a mí, me tilda de comunista, le digo “que voh ni siquiera sabes que tiene que ver el comunismo. Viejo guatón culiao” ...” (LQ - Dirigente Peoneta EASA)*

La anterior cita devela que existe una estructura de opresión a nivel micro social que genera una acción contestataria por parte de los peonetas, posibilitando el germen de actitudes rebeldes. Esto se observa cotidianamente en acciones inorgánicas que producen el quiebre de las normativas sociales estipuladas o por medio de la acción sindical. Las asociaciones sindicales de peonetas consideran a los choferes un ente opositor a sus intereses. Los peonetas califican la acción sindical de los choferes como “un arma de doble filo” y como un grupo proclive a las empresas.

En resumen, la percepción de la realidad laboral en ambos actores es diferente. Los choferes asumen un estatus mayor al de los peonetas y validan el régimen laboral, lo cual les garantiza una posición de poder a partir de su rol de supervisores. Los peonetas al ser el sector más inferior del área de reparto y al estar sujeto a procesos de exclusión laboral, entienden a los choferes como agentes funcionales al sector “empresarial”.

#### **4.4. Proceso de reclutamiento e ingreso a las firmas contratistas**

El análisis de los procesos de reclutamiento y la articulación de las redes en que se da la compra de la fuerza de trabajo, es fundamental para comprender como la subcontratación se inserta dentro de las nuevas dinámicas del mercado de trabajo (Pries, 1997). Esta sub-dimensión se analizará a partir de la “*Vinculación al centro de Trabajo*” y el “*Proceso de Contratación*”.

La “*Vinculación al centro de trabajo*” se da principalmente por medio de redes sociales que sostienen los trabajadores de reparto, esto sin distinción entre peonetas y choferes. El conjunto de asalariados logra ingresar a trabajar a las empresas contratistas área de reparto por medio de un “vínculo” pre establecido entre el trabajador no contratado y la empresa a través de intermediarios que son trabajadores de las empresas contratistas. El proceso de vinculación en los choferes de las compañías estudiadas se da por medio de

contactos cercanos a partir de su trayectoria personal y el procedimiento de postulación a la compañía se basa en la articulación de redes.

*“E: ¿Cómo llegó usted a trabajar acá de conductor?”*

*LF: Mira, yo trabajé con mi suegro en locomoción colectiva, ahí trabajé como dos años y después conocí, por medio de mi señora que trabajaba en ese entonces, al marido de una de sus compañeras de trabajo que trabajaba acá. Él me habló, y como a mí no me gustaba la locomoción y tenía conocimiento de vehículos grandes ingresé.” (LF – Dirigente Chofer asalariado EASA)*

El proceso de vinculación para ingresar al área de reparto ha ido variando en el tiempo. Por ejemplo, en el caso de aquellos asalariados que trabajan en el área desde la década de los ochenta, sostienen que el mecanismo formal del proceso de reclutamiento era por medio de anuncios de diarios y concursos “públicos. Este tipo de vinculación formal entre el agente laboral no contratado y la firma en cuestión, estaba diseñado a través de un procedimiento sin intermediarios. Esta lógica de vinculación se vio interrumpida, generando que los procesos de integración asuman el mismo patrón que ha predominado con los choferes de la Coca Cola.

Considerando el caso de los peonetas de ambas compañías, el proceso de ingreso a las firmas contratistas se produce por medio de contactos de agentes integrados a las empresas. En resumen, el proceso de reclutamiento opta por generar un mecanismo de “encadenamiento” para asegurar a un personal vinculado por lazos primarios con el sector.

*“E: Y en el caso de las personas que no llegan por contacto, ¿cómo es?”*

*LG: Es que es muy poca. Casi nunca se coloca un aviso en el diario que diga que se necesitan personas.*

*EU: Y la gente que llega con currículum es porque es de afuera, pero raramente queda trabajando. No la dejan porque saben que no va a dar resultado, y no da poh. Si la gente que viene por currículum nunca queda.*

*LG: O se aburre...*

*EU: O se aburre porque la pega es pesada. Por eso se usa más el método de que tú traigas un hijo o un primo, porque siempre es como una cadena. Es como una cadena esta empresa.” (LG y EU – Dirigentes Peonetas CCU)*

La “*Vinculación al centro de trabajo*” en este caso de estudio, se da bajo dinámicas similares a los procesos de movilidad social en sectores de baja o alta calificación en el Cono Sur (Espinoza, 2006) y la formación del “*pituto*” en la clase media Chilena (Barozet, 2006). La descentralización productiva ha impactado notoriamente el mercado laboral por medio de su segmentación, pero los procesos de reclutamiento de personal no tienen mayor modificación. En el caso de los peonetas y los choferes, la vinculación laboral sigue desarrollándose bajo relaciones informales y por el “*compadrazgo*”.

El “*Proceso de Contratación*” expresa la formalización del vínculo a través de un contrato. La formalización de la vinculación laboral supone un etapa previa que es de aprendizaje lo cual puede durar semanas o meses, especialmente en el caso de los peonetas. En el caso de los Choferes, los procesos de contratación son fluidos y no están sujetos a los problemas de la informalidad laboral. Los dirigentes sindicales sostienen que los trabajadores “nuevos” son difíciles de detectar, producto que no se relacionan con los sindicatos cuando estos sufren problemas en el proceso de contratación, pero si cuando sufren accidentes y enfrentan problemas de cobertura en las mutuales de seguridad.

*“FB: Pero, como te digo, como somos un número importante de trabajadores, la mayoría son casi nuevos, entonces es difícil saber quién tiene contrato y quién no. Y si tú te acercai´ a alguien a preguntale "tení contrato" como que tratan de ocultar esa parte, para que puedan seguir trabajando [...] De hecho una persona, nos dimos cuenta que empezó esta práctica con un joven que se accidentó que, justamente, no tenía contrato. Y ahí empezamos a buscar conversaciones, por aquí por allá, y empezamos a calcular, más o menos, que eran entre 15 y 20 los que andan dando vuelta sin contrato.” (FB – Dirigente Peoneta EASA)*

El tiempo de duración del “*aprendizaje*” puede variar dependiendo del tipo de relación laboral que imponga la empresa. Por ejemplo, se puede dar el caso de trabajadores que constantemente cambian de empleador, por medio de mecanismos de rotación laboral dentro de las empresas multi-rut o entre diversas firmas de distintos propietarios. Ahora bien, las empresas contratistas del sector tienden a contratar a su personal de forma esporádica, especialmente en aquellas que tienen varias empresas similares para contratar trabajadores.

*“Entrevistador: ¿Usted ha visto casos de personas que no tengan contrato cuando empiecen a trabajar como conductores?”*

*JCR: Sí, sucede. Cada empresario tiene distintas empresas, es como multi rut, entonces la modalidad que existe en un caso de estos empresarios es que a mí me contrata por una de sus empresas por tres meses y al siguiente me cambia a la otra empresa, luego a la otra empresa. Entonces yo les digo a mis colegas; el problema de ustedes es el siguiente, eso no les sirve a ustedes para antigüedad, así ellos evitan las vacaciones, se pierden sus vacaciones porque no tienen derecho si se están cambiando cada tres meses y además que queda en tu historial de tu movilidad laboral.” (JCR – Dirigente Chofer asalariado CCU)*

Por otra parte, los ciclos productivos de las industrias de bebestibles también explicarían el tiempo en que un trabajador puede estar sujeto a una relación informal de trabajo durante el proceso de vinculación. En periodos en que la venta de bebestibles es menor, otoño e invierno, las empresas funcionan con una planta de trabajadores con contrato indefinido y permanente, mientras que en los periodos de temporada alta en la época de la primavera y el verano, aumenta la contratación de personal. Finalmente, un tercer proceso es aquel que se da como resultado de una evaluación formal de competencias duras y blandas de los futuros trabajadores. Por ejemplo, se constata aplicación de test psicológicos para choferes en CCU A la vez, se solicita certificación de estudios y antecedentes civiles. En el caso de los procesos de contratación que no están sujetos a tales exigencias, responderían solamente a un proceso de prueba simple y de presentación del currículum vitae y antecedentes.

En resumen, los procesos de contratación laboral en el área de reparto, específicamente en los peonetas, son vía contactos personales y la formalización del vínculo es mayormente informal. El trabajo no calificado y de tipo manual en empresas no contratistas, al estar regidos por normativas laborales que dificultan los procesos de integración a las compañías de planta, genera que las empresas contratistas asuman la dinámica de rotación laboral, como una política de desarrollo socio-laboral permanente. En ese sentido, desde un análisis de tipo macro del mercado de trabajo, la sociedad Chilena al estar sujeta a una heterogeneidad estructural moderada (CEPAL, 2012), serían las PYMES



subcontratistas un factor importante para la existencia de la dualidad laboral de la formalidad e informalidad laboral.

#### **4.5. Condiciones Económicas y estructuración de los ingresos**

Para conocer y discutir la estructuración de los ingresos entre choferes y peonetas, estudiamos tanto la “*Estructura del sueldo*” como la “*negociación colectiva de salarios*”. La “*estructura de sueldo*” es regulada por negociaciones colectivas en las empresas contratistas, con excepción de los trabajadores sujetos al modelo de emprendedores. Las posibilidades de acceder a los contratos colectivos firmados por el total de los sindicatos de choferes y ayudantes de carga para esta investigación se vieron limitadas, como a la vez conseguir los primeros acuerdos económicos firmados también, debido a la desaparición de diversas empresas y, de distintos sindicatos, por la desvinculación de las firmas contratistas o por las prácticas anti-sindicales. Es por ello, que las bases documentales necesarias para describir las condiciones económicas, estarán limitadas por el acceso a determinados contratos vigentes durante el último tiempo, que posibilitarán tener una panorámica de la estructura de los ingresos.

En el caso de los choferes sujetos a contratos colectivos tanto de Coca Cola o CCU, la estructura del sueldo está fijada por un sueldo base y otro ingreso variable, donde cada firma define la variación de estos.<sup>11</sup> Si consideramos el caso de los Choferes de la CCU contratados por la empresa “Logística y provisión de Personal Tomas Ltda.”, ellos tienen un sueldo base de \$365.500 pesos mientras que la contratista “Transportes Alba” de la Coca Cola fija el sueldo base en \$375.000 pesos mensual. En cuanto a los sueldos variables, en CCU, los choferes obtienen bonos de producción fijados por la cantidad de “vueltas” que realizan, mientras que en el caso de los trabajadores de la Coca Cola, el sueldo variable es fijado como 21% del flete variable mensual. A ambos tipos de sueldos, se le agregarán el valor anual de las gratificaciones anuales, más ingresos extras relacionados a trabajos extraordinarios, aguinaldos, bonos de asistencia, etc.

La estructura de los ingresos variables varía a partir de los contratos de trabajo que tienen las empresas contratistas. En el caso de los choferes de la Coca Cola, predomina un

---

<sup>11</sup> En el cuadro comparativo de contratos colectivos, en el Anexo 2, podrá observarse los diferentes contratos colectivos de choferes y peonetas con sus empresas particulares. Revítese cada vez que se hagan mención a los contratos, para contrastar la información con la base de datos.

contrato donde el ingreso variable está definido por un porcentaje de retorno al trabajador por flete entregado al cliente. En el caso de la CCU, este ingreso se determina por el número total de “cajas”<sup>12</sup> entregadas mensualmente por cada camión o por el número de “vueltas” realizadas en un día de trabajo. Según el testimonio de los choferes entrevistados de la CCU, en la década de los noventa no dependían de una estructura de sueldo con ingresos fijos y variables, sino que solamente obtenían el 25% del valor de la carga entregada a cada cliente.

*"E: ¿Cómo se van construyendo los ingresos que ustedes tienen?"*

*LF: En base a fletes*

*E: ¿Pero tienen sueldo base?"*

*LF: Sí, nosotros por convenio colectivo tenemos un sueldo base, que es el sueldo que te paga el empresario cuando tú no trabajas. Por poner un ejemplo un sueldo base de 400 mil dividido en 30 días, si el día de mañana yo llego aquí y no tengo trabajo el empresario me paga el valor del día porque yo llegue a presentarme pero no hubo carga, no hubo trabajo, eso se estila mucha en los meses de invierno.” (LF – Dirigente Chofer asalariado EASA)*

*“GR: El variable son 26 pesos por caja entregada, entonces eso es lo que pedimos nosotros en nuestra negociación; un porcentaje por caja transportada, pero nos dieron por caja entregada, porque de repente no se entregan todas, se entregan menos entonces por las que entregamos nos pagan.” (GR – Dirigente Chofer asalariado CCU)*

El sistema de ingresos para los choferes emprendedores, se ve regulado por medio de mecanismos flexibles de ingreso, lo cual se medirá a través de las metas alcanzadas dentro del proceso productivo y el nivel de productividad. El valor económico de la principal fuente de ingresos, se verían en el valor que adquiere el producto “cajas entregadas”, que en la práctica, es el principal servicio en la entrega de estos bienes por parte de los transportistas. El mecanismo de fijación de valor, denominado “*Sistema de Grafica mensual*”, estaría compuesto de tres variables que impactarían en el valor de la “caja” como producto entregado, los cuales serían:1) Nivel de servicio (Cantidad de

---

<sup>12</sup> Entiéndase por caja, el bulto o estructura paletizada que el cliente-mandante determine en su informe de liquidación. Se entiende por vuelta, el número de viajes que realiza un camión de carga en el proceso de distribución de bienes diarios.

clientes que atienden). 2) Número de cajas entregadas. 3) El 100% de las cajas mensuales repartidas por el emprendedor y entregadas por el operador Logístico (El contratista de Transportes CCU). Esto implicará que el valor de la caja será más alto si el número de cajas entregadas y clientes atendidos logro alcanzar el 100% fijado a nivel mensual, y si dicho nivel descende, responderá a un descenso del nivel de cajas entregadas y al nivel de servicio, trayendo como consecuencia una disminución del valor de la “caja”, lo cual impactará en los ingresos recibidos por parte del emprendedor.

*“JM. Cuando nosotros partimos como emprendedores, íbamos a tener privilegios, íbamos a ser de los primeros, íbamos a terminar temprano e íbamos a ganar plata. Y siempre las prioridades iban a ser para los emprendedores. Y está cosa no ha sido así. El primer año que partimos nos taparon en pega, puta, llegando a las siete de la mañana y nos íbamos a las doce de la noche. Y para poder financiar una meta de 56 mil setecientos en 57 cajas, ahí recién nos financiábamos con la meta. Pero la meta era trabajar, trabajar, trabajar y nos sacábamos la mugre. Hoy en día nos bajaron la meta a 13 mil y con la responsabilidad de un nivel de servicio. Qué pasa que tenemos un porcentaje de clientes rechazados más un porcentaje de cajas rechazadas, te da un porcentaje a las finales que no tienes que tener más de un cuatro para poder ganar a 400 pesos la caja. Si te excedes de cuatro a un 48, te baja 320 pesos. Entonces en ese parámetro estás perdiendo un millón de pesos al tiro. Y en un día lo puedes perder, entonces tienes que andar con mucho cuidado. [...] Mira, piénsalo así, a mí mensualmente me entregan 15.000 cajas a repartir, y de esas representan 600 clientes. Si yo entrego a 500 clientes (servicio al cliente), el valor me va a bajar, porque de que esos 100 clientes rechazados, me van a quedar 200 cajas, por tanto habría una pérdida del valor de la caja. Es por ello, que mis ingresos van a variar dependiente de lo que yo logre entregar.” (JM – Dirigente Chofer emprendedor CCU)*

Este nivel de cajas se verá por medio del contrato de prestación de servicios que suscribe el emprendedor con el operador logístico, el cual se fijará por medio de un contrato anual, en donde estos deben repartir mensualmente 15.757 cajas promedio anual.

En el caso de los ayudantes de carga, la estructuración de sueldos ha estado marcada por un proceso de igualación de los contratos colectivos entre las distintas empresas

contratistas, en donde también el valor de los ingresos variables sería diferenciado por distintos patrones que apostarían a medir la productividad en el proceso de trabajo mismo.

En el caso de los trabajadores de la Coca Cola, los ingresos fijos de los contratos colectivos del año 2014-2015, existió un proceso de igualación de sueldos sumamente notorio, lo cual lo constatamos en los sueldos bases 4 de 6 contratos colectivos que se dispuso para esta investigación, bordearía los \$205.000-\$210.000 pesos mensuales, más bonos de locomoción y alimentación de \$43.500 pesos, mientras que las otras dos empresas restantes tendrían valores similares en tal sección del sueldo. En el caso de los ingresos variables, variarían en las distintas empresas debido a que unas enfocaran los bonos de productividad asociados a recargue, atención al cliente, la disciplina laboral, la puntualidad, la asistencia, etc. En el caso de los asociados de la CCU, los contratos colectivos tendrán un peso diferente en cuanto al sueldo base y los ingresos variables, lo cual se materializaría en los contratos colectivos. A partir de una negociación inter-sindical entre las empresas contratistas y la ECUSA, se habría pactado un contrato colectivo, en donde se emparejaban los sueldos y el ingreso fijo de los ayudantes de carga de las distintas empresas, lo cual se mediría a partir de un bono de producción, por número de vueltas y clientes atendidos. Al igual que en el caso de los choferes, tales datos que se pueden revisar en el anexo 2, los ingresos variarán dependiendo de los ciclos productivos, pero según el testimonio, de ambas compañías de bebestibles, en el caso de los asociados de la Coca Cola, sus ingresos no eran menores a los \$500.000 pesos líquidos y en el caso de la CCU unos 600.000\$.

*“LG: Sabes tú, que yo al Gonzalo Salinas, el gerente de la empresa, tuvimos la semana pasada una conversación y le dije “usted, prometió que no se iba a menoscabar a los ayudantes en el sueldo”. Que hablo en la Seremi que un ayudante mínimo ganaba 600 lucas con emprendedores. Que los emprendedores eran algo fabuloso, que iban a ganar 600 lucas nada menos. Que pasa es que los emprendedores están ganando 430 lucas”.* (LG – **Dirigente Peoneta CCU**)

*“E: Claro, oye, y por ejemplo, ¿cómo es el tipo de sueldo que ustedes reciben en la empresa? El sueldo base que recibe ...*

*LQ: El actual o el de antes...*

*E: El actual y el de antes... Partamos con el de ahora*

**FB:** *El de ahora tiene el sueldo mínimo... Se paga por vuelta por cada camionada se paga.... Se paga la gratificación legal, bono de asistencia que tenemos.*

**E:** *¿Y cuánto es lo que están ganando más o menos?*

**FB:** *En promedio, ninguno saca menos de \$500.000 líquido.” (FB y LQ – Dirigentes Peonetas EASA)*

La segunda categoría de análisis, es el proceso de “*negociación colectiva*”, el cual responde a las modificaciones de los salarios, los cuales se han dado de forma paulatina, por medio de un proceso de negociación constante con las firmas contratistas y las empresas de Planta. Particularmente, si consideramos los datos de los contratos colectivos de los peonetas sin distinción empresarial, si comparamos los sueldos que tenían previamente, se puede constatar que el aumento del valor de los ingresos se ha logrado impulsando negociaciones de hecho inter-empresa con la coordinación de la empresas de planta.

Con el caso particular de los ayudantes de carga de la CCU, a partir de las negociaciones colectivas inter-empresa con las empresas contratistas y la empresa de planta, los ingresos habrían tenido un aumento exponencial. El 27 de noviembre del 2012, mediante un documento oficial titulado “*convenio colectivo supraempresa*”, sostendrían que de un total de 10 empresas contratistas prestadoras de servicios a CCU, éstas pactarían con sus sindicatos nuevas condiciones salariales, a partir del aumento de los ingresos fijos a un valor de 450.000\$ pesos, lo cual modificaría sustancialmente los ingresos percibidos por las organizaciones en cuestión y donde los ingresos variables quedarían estipulados según los acuerdos ya previamente establecidos por cada negociación a nivel empresa. Esto, si lo constatamos con el caso particular de la Empresa Molina Morales, a partir de los acuerdos colectivos firmados en este proceso de reajuste, tomando un acuerdo previamente y otro posteriormente firmado, el impacto de dicho convenio inter empresa es evidente. El 4 de enero del 2012, el sindicato de la empresa habría firmado un acuerdo en donde el sueldo base sumado a los bonos de locomoción y alimentación (parte del ingreso fijo), establecerían un ingreso base de 366.000\$ pesos, el cual se modificaría con el acuerdo inter-empresa, aumentaría el valor de dicho ingreso a 450.000\$ pesos.

Este proceso, que de forma similar se dio en el caso de los peonetas de la coca cola, pero no mediante una negociación inter empresa ni una mesa de negociación entre los tres

agentes de la relación de subcontratación, sino que cuadrando los procesos de negociación colectiva de forma paulatina y corridas, se igualaron los ingresos principalmente a través de un proceso de fijación de ingresos fijos. Si vemos los ingresos fijos que tenían los ayudantes de carga durante el año 2010 en la empresa Transwell, el ingreso base estaría fijado en 172.000\$, el cual ascendería a los 292.000 pesos fijos igualados, una vez iniciado dicho proceso de negociación sectorial que impulso la Federación de peonetas por medio de sus sindicatos afiliados. Dicho proceso, en donde los sindicatos negociarían los ingresos fijos de forma pareja, se habría desarrollado a nivel de la región Metropolitana, posteriormente a la movilización nacional que impulso la misma federación pero en las regiones donde operaba la Embotelladora Embonor, la otra empresa franquicia de la Coca Cola en Chile. En este proceso de movilización nacional, los peonetas de la Coca Cola intentaron fijar un sueldo por oficio a nivel nacional, donde el 3 de junio se presentó el petitorio a las dos embotelladoras productoras de Coca Cola y ante el rechazo de dicho pliego de peticiones por parte de Embotelladora Embonor y la postura de diálogo de EASA, se habría gatillado una movilización las regiones donde estaba Embonor (Castillo, Esnaola, López, Ratto, Seguel; 2014). Tal proceso de movilización que no logró su objetivo, la base de las negociaciones colectivas de los años 2014-2015, los ingresos fijos estarían basados en torno al modelo de contrato colectivo nacional que tuvo por intención de hacer la federación. (Revisar anexo escrito 2 y el fotográfico)

#### **4.6. Condiciones de trabajo.**

La problemáticas de las condiciones de trabajo está asociada a las condiciones materiales que están supeditadas los implementos de trabajo para la realización de sus labores y el desgaste físico producto de la jornada laboral. Actualmente, el desarrollo del capitalismo y el proceso de modernización bajo el neoliberalismo contemporáneo, ha generado un tipo de precariedad laboral que impacta directamente en la subjetivación de los agentes socio-laborales (Julian, 2013a), generando el desarrollo de un habitus“precario” (Julian, 2013b). Desde una dimensión socio-histórica, si consideramos los relatos de los trabajadores bajo una situación precaria de trabajo y el cambio de los elementos que inciden en dichas determinantes socio-materiales, el testimonio de los trabajadores resulta esencial para comprender tal fenómeno. Si constatamos como se han transformado las

condiciones de trabajo y consideramos también como referente, la denuncia expuesta en el periódico “*El rebelde*” en el primer capítulo de este texto, podemos afirmar que la precariedad laboral es una constante histórica. Para ello, consideraremos dos categorías de análisis en cuanto a las condiciones socio-laborales están las “*Condiciones materiales de trabajo*” y “*Seguridad laboral*”.

La primera categoría de análisis denominada “*Condiciones materiales de trabajo*”, respondería a la descripción de cómo los agentes socio-laborales conviven con la materialidad misma de las labores que cumplen y las condiciones en que se desenvuelven. El primer elemento que hacen referencia los entrevistados, relacionado a las condiciones de trabajo, son la ropa y los implementos de trabajo, lo cual se mantiene a lo largo del tiempo como una problemática laboral. En el caso de los peonetas, han sostenido que los materiales relacionados a ropa y bototos, son entregados por las empresas contratistas, pero el problema ha estado asociado a la calidad del material y la periodicidad con que los entregan. En ámbitos históricos temporales, tanto para los peonetas de la Coca Cola como la CCU, se sostiene que el problema se habría dado desde el ingreso de los asociados al presente rubro, hasta el momento en que los sindicatos realizaron reivindicaciones asociados al área.

*“E: ¿Y cómo son las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo?”*

*LS: De primera eran malísimas, nosotros tuvimos que empezar a reclamar por el sistema de la implementación y todo. Los zapatos, que antes todos trabajaban con zapatillas, las ropas de agua en invierno que a veces ni nos pasaban. Ahora ya, por ejemplo, la empresa se ha puesto más las pilas, porque hay lluvia o cosa y cada año entregan una chaquetita y unos pantalones para el agua y ya llegan zapatos igual. Y la implementación te la dan dos veces en el año, invierno y verano.” (LS – **Dirigente Peoneta CCU)***

Ante esta demanda relacionada a uniformes de trabajo, los sindicatos de peonetas han buscado establecer esto como una obligación empresarial, en los procesos de negociación colectiva. En el caso de los choferes, esta temática no es expuesta como prioridad, ya que no contemplan esto como una garante funcional del trabajo, a pesar de que sostienen que los empresarios le otorgan sin mayores inconvenientes estos elementos.

En torno a las herramientas de trabajo, para los peonetas, el principal instrumento de trabajo que poseen, serían los carros de transporte de las cajas, popularmente denominadas “Yeguas”. Este sector sostendría que tanto por el caso de la Coca Cola y la CCU, la calidad de los instrumentos de trabajo es esencial, ya que si estos presentan defectos, les generarían complicaciones en el transporte de los bienes y así aumenta el desgaste físico del trabajador. En el caso de los choferes, particularmente los choferes de la Coca Cola, los concebirían como su principal herramienta de trabajo el camión de carga, los cuales se constituirían también en un controversial medio de trabajo, debido a que las implicancias de un medio de transporte sin condiciones óptimas, podría generar problemas tanto para los transeúntes como para los mismos asalariados. En ese sentido, la contradicción que habría en este medio de transporte, es que los choferes lo concebirían como “herramientas de trabajo” y en buen estado de calidad, pero para los peonetas se convertiría en su “centro de trabajo”, lo cual impactaría en sus condiciones de trabajo.

De forma complementaria a este hecho, también ha sido constatada la situación con que operan ciertos camiones de los contratistas, lo cual se ha observado en documentos de fiscalización de la inspección del trabajo, en donde la fiscalizadora Andrea Ochsenius De Negri<sup>13</sup>, escribiría en su informe la irregularidad del trabajo y las exigencias de seguridad:

*“Que el camión plaza patente WK 7899 se encuentra dispuesto para iniciar ruta de distribución de productos de embotelladora andina, encontrándose con revisión técnica vencida desde el 09.04.2015, hecho que constituye un peligro para la vida y salud de los trabajadores que en él laboran como conductor y peonetas; aun así la empresa instruye al conductor la saluda, no acatando lo indicado por la suscrita.”*  
(Informe de Fiscalización a Transportes Quintana, 2015)

En materia de higiene e infraestructura, las condiciones de trabajo siguen presentándose como un elemento de malestar laboral, ya que a partir de los testimonios de los entrevistados y como lo constatan ciertos informes de fiscalización, las empresas no cumplirían los estándares fijados por la ley. Por un lado, los trabajadores de la Coca Cola han sostenido que las políticas de higiene no se verían materializadas en las condiciones que entregan las empresas en los centros de trabajo, lo cual los ha afectado a lo largo de los

---

<sup>13</sup> El presente informe de fiscalización, se realizó el 23/6/2015, N°199, región13 /inspección 1388.



años de trabajo, a pesar de que sostienen, que previamente estos estándares se encontraban bajo condiciones mucho más complejas que el presente.

Si constatamos tales hechos en los mismos informes de fiscalización elaborados también por Andrea Ochsenius De Negri, se sancionaría administrativamente a las empresas de Transportes Quintana, Embotelladora Andina y TAR, puede observarse que esta problemática sigue presente.

*“No mantener la empresa principal las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores en el establecimiento, al no disponer de dichas con agua fría y caliente y a tu vez no contar con vestidores dotados de casilleros guardarropas, no obstante que por la naturaleza del trabajo deben laborar como ropa de trabajo corporativa y elementos de protección personal tales como zapatos de seguridad y (producto de la misma función) causa suciedad corporal, situación que afecta a los trabajadores que se desempeñan como peonetas repartidores de la mercancía Coca Cola. (Tripulación de camiones repartidores)[...]No contar el lugar de trabajo con servicios higiénicos de uso individual o colectivo con excusado y lavatorio como mínimo, situación que afecta, entre otros, a los trabajadores que se desempeñan como peonetas y conductores de vehículos de reparto de productos Coca Cola.”*  
(Informe de Fiscalización a Embotelladora Andina, 2015)<sup>14</sup>

Tales hechos permiten reflexionar que las condiciones materiales de trabajo sí influyen en la construcción de la identidad de los trabajadores y el desarrollo de su habitus precario. Históricamente en el sindicalismo, este tipo de problemáticas han posibilitado impulsar procesos de acción sindical y de conflicto de gran envergadura. En este caso esta problemática ha sido superada paulatinamente por los peonetas a través de las rupturas sindicales, lo cual será analizado en mayor profundidad en la dimensión de análisis de los procesos de conflicto laboral.

En torno a la categoría de análisis de “*Seguridad laboral* en el trabajo, en el caso de las labores ejercidas por los ayudantes de carga, sus funciones son de alto riesgo, debido a los accidentes y enfermedades laborales que enfrentan. Como se constata en la sección de análisis del “desarrollo del oficio”, el peoneta ejerce un trabajo en donde el desgaste físico

---

<sup>14</sup> El presente informe de fiscalización, se realizó el 14/9/2015, N°360, región13 /inspección 1388.

es sumamente notorio, el cual tiene secuelas en el desarrollo humano de las personas. Este rubro está en proceso de evaluación de que si es o no un “*trabajo pesado*” por la “*Comisión Ergonómica Nacional*”, institución dependiente de la Superintendencia de Pensiones y encargada de categorizar legalmente cuales son los rubros que ejercen un “trabajo pesado” debido a su naturaleza y condiciones en que se desarrollan. Sin la intención de ahondar en la definición conceptual del “trabajo pesado”, para los fines de esta investigación y según los criterios establecidos por la “*Guía técnica para la evaluación del trabajo pesado*”, es considerado como todo “*aquel que supera algún límite establecido aceptable en los ámbitos físicos, cognitivos y/o psíquico. Este “límite aceptable” se define en función del conocimiento científico actualmente disponible.*”(Superintendencia de Pensiones, 2010).

Enfocándonos en describir los efectos que genera el trabajo pesado, esto lo podemos observar a partir de las enfermedades como los accidentes laborales, que afectan a los agentes socio-laborales a lo largo de su trayectoria. Si consideramos las enfermedades en el caso de los conductores, el margen de enfermedades laborales es más limitado que en el caso de los ayudantes, ya que estos presentarían principalmente el lumbago producto de las extendidas jornadas que tienen que manejar los camiones. Por su parte, los ayudantes de carga al momento de denunciar las enfermedades laborales con las cuales deben lidiar y por las cuales deben ir a las mutuales de seguridad, estarían la tendinitis, el lumbago, las hernias lumbares, cortes de ligamento, dolores musculares, desgaste de disco y corte de tendones. Adicionalmente a esto, las condiciones climáticas afectan de igual forma a los peonetas en torno al desgaste físico y malestares de salud.

En el caso de los accidentes laborales, la tónica asimétrica de que el peoneta sufre mayores problemas de este tipo que los conductores de camión, asume un carácter similar que en la materia de enfermedades. A partir de un informe titulado “*Control de factores de riesgo asociado a los procedimientos del transporte y distribución de bebidas de fantasía en almacenes, supermercados, distribuidores, otros*” (2013) elaborado por la “*Mesa de seguridad y salud en el trabajo de peonetas*”, en el cual participaron los sindicatos, la Dirección del Trabajo, la Super Intendencia de Seguridad Social, las mutuales de seguridad, las empresas contratistas y EASA, se elabora una matriz de riesgo de los procesos que se realizaban en el rubro que prestan servicio, estipulando cinco tipos de factores que

afectarían al trabajo de los peonetas, los cuales serían: a) Riesgo de lesiones musculoesqueléticas por el manejo manual de carga. b) Riesgo de cortes y golpes. c) Riesgo de caída y/o golpes con la carga. d) Riesgo de atropello. E) Otros factores de riesgo asociados a asalto, no atención médica oportuna, de falta de aseo en las mismas jabsas y cargas producto de fecas de ratones.. En el caso de los choferes, los accidentes laborales que enfrentan, están asociados a “caídas” de los camiones, y los mismos que enfrentan los peoneta, lo cual se desarrolla en menor medida, debido que no cumplen las mismas funciones ni trabajo físico.

**CAPÍTULO V.**  
**ARTICULACIÓN Y DESARROLLO DEL CONFLICTO SINDICAL EN**  
**LA COCA COLA Y LA CCU.**

## 5.1. Orígenes de los conflicto en el centro de trabajo.

En esta sección, analizaremos los siguientes aspectos de la experiencia laboral de peonetas y choferes del área de distribución en las empresas CCU y Coca Cola Company, donde las categorías de análisis son: “*Conflicto salarial*”, “*Conflictos por Condiciones de trabajo*” y “*Conflictos sobre gestión y régimen productivo*”.

En el caso de los peonetas de la Coca Cola y la CCU, el “conflicto salarial” se focaliza en un malestar permanente por la diferencia de ingresos hallada entre los trabajadores de las empresas contratistas. Esto se refiere básicamente que, a pesar de existir contratos colectivos, que establecen institucionalmente los ingresos, hay un diálogo informal no institucionalizado en la definición de los ingresos. Tal hecho tiene relación con las diferencias que pude observar en los salarios establecidos en las empresas subcontratistas y sus trabajadores. Esto genera que los trabajadores con menores ingresos en comparación con sus pares de otras empresas contratistas estén permanentemente manifestando un malestar por dicha situación. Otro factor asociado a esto, es que la desaparición de una empresa contratista genera que en el nuevo proceso de asalarización de los trabajadores despedidos y absorbidos de otras empresas, el punto principal de negociación y tensión es buscar la condición más equitativa de los ingresos.

Empíricamente, en las unidades productivas observadas, existe una significativa diferencia en los salarios entre los trabajadores con contrato indefinido y aquellos sin contrato. De acuerdo a los dirigentes sindicales entrevistados, la condición anterior se produce por la rotación laboral. Por otra parte, el testimonio de los dirigentes también nos entrega otro elemento de análisis a destacar. Ellos señalan que las empresas de planta entregan los fondos suficientes a las empresas contratistas para mantener condiciones de trabajo que no sean precarias. Este fenómeno conduce a una precarización laboral que se manifiesta principalmente en malas condiciones de trabajo y una tendencia a la informalización de la relación laboral explicada principalmente por la ausencia de contrato o el no pago de imposiciones.

*“GF: Chuta, ahora nos hemos dado cuenta con las fiscalizaciones que estamos haciendo ahora, que hay harta gente sin contrato en las empresas. Y Andina les subsidia el contrato, les subsidia un monto determinado, para tener a los*

*trabajadores contratados y estos tipos no lo hacen.” (GF – Dirigente Peoneta EASA).*

Analizando al sector de los choferes de ambas compañías, este sector presenta diferencias en torno al conflicto salarial. En el caso de los conductores asalariados de la CCU, se señala que las principales tensiones se deben a la estructuración de los ingresos, llevando a los dirigentes a judicializar el conflicto. En el caso de los choferes “autónomos”, sus problemas se asocian a que no existe un parámetro común y un mecanismo de cálculo que permita negociar colectivamente los ingresos. Ante la ausencia de mecanismos homogéneos de fijación de los ingresos, el proceso de estabilización de la prestación de servicios por parte de los emprendedores, se ve dificultado por dos factores: La condición de trabajadores autónomos y la ausencia de respaldos institucionales colectivos. El primer factor se debe a que los emprendedores, al ser trabajadores independientes prestadores de servicios y al no ser asalariados, tienen impedimentos para impulsar mecanismos de negociación colectiva. El segundo factor, que está vinculado al primero, genera que los emprendedores se ven imposibilitados de negociar colectivamente la prestación de sus servicios.

La perspectiva anterior no es similar en el caso de los choferes de la Coca Cola. En este caso no existe conflicto debido a que hay una concordancia entre las expectativas de la dirigencia y los empleadores.

En el caso del “*conflicto por las condiciones de trabajo*”, este se presenta como un factor de tensión permanente. En el caso de los ayudantes de carga, este hecho se presenta como una problemática asociada a las condiciones materiales de trabajo y las condiciones socio-espaciales. Por ejemplo, las condiciones materiales de trabajo hacen referencia a los implementos de trabajo (ropa por temporada e instrumentos de trabajo) y las condiciones socio-espaciales en las empresas contratistas (cocinas o baños) o los puntos de encuentro (casetas).

**“Entrevistador:** *¿Cuáles eran los orígenes de los conflictos sindicales con la empresa?*

**VV:** *La inseguridad laboral, no había ningún bienestar para el trabajador tampoco, las leyes laborales nunca las cumplían las empresas, el trabajador estaba dispuesto a que le pasara cualquiera cosas, hubieron compañeros que murieron en accidentes*

*y las empresas nunca hicieron nada entonces más que nada esos eran los conflictos. Empezamos a poner denuncias a las empresas porque no entregaban los elementos de prevención y seguridad, habían camiones inseguros que no tenían frenos y chocaban, a otros les faltaban espejos, puertas, las empresas trabajaban a la mala, lo único que les importaba era que tú le sacaras la carga a CCU y entregaras como fuera el producto, no les importaba el cuerpo humana o como andaba la gente, los trabajadores se cortaban por andar sin guantes ni zapatos, cuando llovía la gente se mojaba entera...” (VV – Dirigente Peoneta CCU)*

Del presente extracto, puede inducirse como las condiciones de trabajo precario, producidas por las exigencias del proceso productivo, influyen en la reproducción social del malestar socio-laboral. A partir del habla de los agentes, se constata como la precariedad material, construye un discurso de las falencias de las políticas de “seguridad laboral” y del bienestar de los asociados.

Analizando estos hechos, si consideramos la relación que existe entre el repertorio de las acciones de los sindicatos y la influencia que ejerce la realidad socio-material, los procesos de acción colectiva se dan por dos tipos de fase: Una fase de acción inicial de desarrollo y otra acción de tipo avanzada. En el caso de la fase inicial, la solución de las problemáticas de las condiciones de trabajo, se tiende a presentar cuando los sindicatos recién se constituyen y cuando las condiciones materiales de trabajo se presentan más deterioradas. En el caso de la fase de acción avanzada, se da cuando a través de la institucionalización de los acuerdos entre empleadores y trabajadores, negociación o convenio colectivo, se expresan una serie de demandas agregadas. Además, en esta fase también son importantes procesos de fiscalización o mesas de trabajo institucionales que supervisan el cumplimiento de los acuerdos o evalúan la calidad de las condiciones de trabajo.

Los “*conflictos sobre gestión y régimen productivo*”, responden a las tensiones producidas por las configuraciones socio-productivas y las determinantes socio-laborales. Este tipo de conflicto, se asocia a las re-estructuraciones industriales a escala global, que implica la externalización de tareas o servicios, nuevos sistemas de contratación, flexibilización de tareas y funciones, y la individualización del trabajo (Edwards, 1993; De la Garza, 1999). Considerando esto, el principal conflicto que han desarrollado peonetas de

la Coca Cola y CCU, es el conflicto por “*El fin al subcontrato*”, lo cual se observa por medio de protestas públicas y demandas judiciales. El conflicto contra la subcontratación se ha canalizado a través de la FENASIPEC, organización que ha proporcionado un discurso político-sindical contra este tipo de régimen, expresando que esta política no puede ser justificada dentro del ciclo productivo. El fundamento de los actores se basa en que las lógicas de subcontratación en el área de reparto, no tiene justificación de existir en este tipo de industria, ya que las empresas externalizadas no son indispensables.

*“GF: Bueno, la empresa Transwell para nosotros no cumple ninguna función... Por eso mismo hicimos la demanda por subcontrato. Para nosotros Transwell da un contrato a peonetas y le paga la mitad de lo que genera. Tiene un contrato con la embotelladora Andina, en la cual llega a un acuerdo de cuánto pagarle por descargar los camiones y, la mitad es para él y la mitad es para pagarla [...] Cumple la función de repartir solamente. De seguir instrucciones que determina embotelladora Andina.” (GF – Dirigente Peoneta EASA)*

Los orígenes de este tipo de conflicto en ámbitos histórico contemporáneos, se ha dado en tres momentos históricos. El primer registro histórico data del año 1972, cuando el periódico “El Rebelde”, difundió una nota explicando que los “fleteros” de la Embotelladora Andina, se habrían tomado las puertas de la empresa exigiendo ser contratados directamente por la industria. El segundo momento en que resurge este conflicto, se da con la antigua Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas Transportistas de Productos Coca –Cola y Embotelladora Andina S.A. y ramos conexos (FENASIPETRA). Durante las movilizaciones del año 2005, los trabajadores exigieron mejores condiciones de trabajo, y denunciaban como “intermediarios” a los empresarios subcontratistas, considerándolos como agentes funcionales para evadir las responsabilidades laborales de las empresas de planta.

*“Es por ello que entregamos un pliego de petitorio dirigido a la Gerencia General de Embotelladora Andina ya que ella es la verdadera responsable de hacer efectiva el respeto a las normas mínimas laborales y no eludir su responsabilidad mediante la utilización de las empresas subcontratistas, verdaderos palos blancos para*



*explotar a los trabajadores*”. (Comunicado de Prensa FENASIPETRA, 21 de mayo del 2005).<sup>15</sup>

Posteriormente, con la desintegración de dicha federación, el proceso de lucha será conducido por la actual Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas de Coca Cola y Ramos Conexos (FENASIPEC) fundada el año 2007, pero con la diferencia de que los mecanismos de presión serían canalizados por otros medios. Con la aprobación de la ley de subcontratación durante el año 2007, el conflicto sindical contra la subcontratación, se judicializaría a partir de una serie de demandas contra las empresas contratistas y de planta, constituyéndose la supresión de dicho tipo de régimen como un objetivo primordial de disputa. Tal hecho ha generado que la estrategia de acción sindical, esté fijada por la proyección de un conflicto prolongado hacia la empresa central desde distintos flancos de conflicto, con el objetivo de que presionar constantemente a las firmas centrales. Esta estrategia apostaría a que las empresas centrales en determinado momento empiecen a gestar las transformaciones de las relaciones de triangulación, cuestión que se podría observar con el proceso de internalización flexible durante el año 2015.

*“Este primer paso para contratar a los peonetas es un triunfo sustantivo para la Federación Nacional de peonetas de la Coca Cola (FENASIPEC), ya que desde el año 2005, previo a la constitución de esta agrupación sindical, se impulsaron una serie de movilizaciones contra las empresas contratistas y de planta filiales de la Coca Cola en Chile (embotelladora EMBONOR y EASA), por medio de paralizaciones locales y nacionales, funas a los empresarios con personal internacional de la Coca Cola Company, marchas y demandas judiciales. Finalmente, este año EASA accedería a satisfacer la principal demanda histórica de este movimiento sindical: El fin al subcontrato*”. (Periódico Tareas Urgentes, N°11. Año 5. – Octubre 2015; pp. 4)

En el caso de las asociaciones sindicales de la CCU, el proyecto “emprendedores” es el factor que abrió los procesos de conflicto contra la política de subcontratación. Este conflicto previamente solo se habría desarrollado de forma indirecta, a partir de reivindicaciones económicas o materiales a las empresas contratistas, no estando en tela de juicio la política de relaciones industriales. El primer precedente relacionado a las

---

<sup>15</sup> Extraído de la pagina [http://www6.rel-uita.org/sindicatos/huela\\_cocacola\\_chile-21-3-05.htm](http://www6.rel-uita.org/sindicatos/huela_cocacola_chile-21-3-05.htm)

configuraciones socio-productivas, ha sido con la manifestación pública realizada por los sindicatos de peonetas de la CCU con la Coca Cola durante el año 2014. “FENASIPEC y CCU - PEPSI”, públicamente sostendrán, que el proceso de movilización, se enmarcó dentro de un proceso de unificación de las demandas y de una nueva cooperación sindical.

*“Trabajadores peonetas se manifiestan en contra de la ley de subcontratación vigente en el país, además del juicio por simulación que tienen pendiente contra Andina S.A. El cuestionamiento configuró un emplazamiento a la ministra del Trabajo, Javiera Blanco, y al gobierno de la nueva Mayoría, por no pronunciarse ante esta práctica laboral... Trabajadores subcontratados de la empresas CCU y Coca Cola realizaron una manifestación la mañana de este viernes en Plaza Italia en contra de la legislación en la materia, dando a conocer además el juicio por simulación que mantienen contra Andina S.A.”*(Radio Universidad de Chile, 28 de marzo del 2014)<sup>16</sup>

A diferencia de los peonetas de la Coca Cola, los procesos de conflicto contra el régimen de subcontratación en la CCU, se desarrollaran de forma dispersa, generando que el conflicto asuma un carácter inorgánico y sin planificación estratégica. En el ámbito de las acciones de presión, estas no están orientadas a presionar directamente a la empresa por el carácter del régimen de subcontratación. En ámbitos jurídicos, esto se develaría en que este conflicto se realiza de forma indirecta, a través de una “*demanda declarativa de unidad económica de empresa*” durante el año 2015, pero no por el régimen de subcontratación como sí lo hicieron los sindicatos de la Coca Cola. Los procesos de articulación sindical se gestan por medio de un programa de movilizaciones ya planificadas por la FENASIPEC, donde los sindicatos de la CCU movilizados por conflictos coyunturales, habrían sido integrados por esta entidad.

En cuanto al discurso de los dirigentes de la CCU sobre la subcontratación, este no ha sido homogéneo. Entre ellos, hay tendencias que no cuestionan el carácter del régimen de externalización y otras que sostienen a suprimir tal condición. En el caso de la primera corriente, se sostiene que el problema no es la naturaleza del régimen en sí, sino que es la violación de los derechos laborales que realizan las empresas, independiente de su

---

<sup>16</sup> Extraído de la pagina <http://radio.uchile.cl/2014/03/28/trabajadores-marchan-y-exigen-al-gobierno-nueva-ley-de-subcontratacion/>

condición de ser de planta o contratistas. En el discurso de dichos actores, se plantea que los procesos de externalización productiva, son favorables para la productividad del proceso global de la industria.

*“LG: .... Si aquí la subcontratación no es mala, pero si la empresa hiciera un sistema donde revisara a las empresas. Que revisen a las empresas, que las empresas trabajen como corresponde. Si les dan plata a las empresas porque se tienen que quedar con las platas, cachay’, si a ellos le dan la plata de los ayudantes, de todos ¿por qué se quedan con eso? Si la empresa mandante, CCU, hubiera dicho "ya saben que, ustedes están trabajando", como Coca Cola, si alguien está trabajando mal lo echan. ¿Cuantos empresarios mueren al tiro en Coca Cola por hacer mal manejo? aquí no poh, la empresa no se presta para eso.” (LG – Dirigente Peoneta CCU)*

En el caso de la corriente que se opone a este tipo de régimen, el discurso de los dirigentes está enfocado en sostener que la subcontratación, es un modelo laboral que promueve los procesos de exclusión socio-laboral. En ese sentido, este discurso se asocia al sostenido por los asociados de la Coca Cola, ya que afirman que las empresas contratistas, sirven para que las firmas centrales no asuman su responsabilidad de la violación de los derechos fundamentales.

*“Entrevistador: Volviendo al tema del subcontrato ¿Ustedes querían ser trabajadores de planta de CCU?*

*VV: Siempre le dijimos nosotros a CCU que deberíamos y siempre debimos ser trabajadores de CCU, se lo hicimos saber de esa forma. Incluso en la primera junta tripartita que tuvimos con ellos nosotros fuimos todos con ropa CCU, yo me paré frente al gerente general y le dije “usted como persona natural, sacándose la camiseta de CCU, usted me ve a mí con esta ropa, ¿para quién trabajo?” le pregunte, me dijo “tú trabajas para Enrique Cavallieri”, yo le dije “sí poh, porque usted lo sabe, ¿pero usted ve algún logotipo que diga que yo trabajo para Enrique Cavallieri?, usted me identifica porque es de CCU, yo cuando voy donde un cliente ¿qué es lo primero que dicen? ¿Llegó CCU o dicen llegó Enrique Cavallieri?, a él no lo conocen pero sin embargo todo lo que ando trayendo yo es CCU, entonces cuando yo voy donde un cliente digo” “hola buenas, traigo su pedido”, “usted cree*

*que el tipo me va a decir, “oh sí, llegó Enrique Cavallieri? No, me dice, llegó CCU”.*” (VV – **Dirigente Peoneta CCU**)

Al analizar las apreciaciones que tienen los peonetas sobre la naturaleza del régimen, se puede evidenciar que las percepciones del conjunto de dirigentes son construidas a partir de las experiencias de vida circunscritas al modelo de relaciones industriales. En el último testimonio, se demuestra que la creciente deslegitimación de la estructura laboral dominante se debería a la exclusión socio-laboral que sufren los trabajadores. En ámbitos simbólicos, los procesos de subcontratación generan que el trabajador sienta identificación con la empresa de planta, a pesar de ser excluidos debido a las modalidades contractuales. De esta forma, tal hecho posibilita afirmar que los procesos de subcontratación avanzada en los contextos de la redefinición de la modernidad (Wagner, 2013) inciden fuertemente en la identidad flexible que asumen los sujetos (Sennet, 2012), impidiendo la consolidación de una fuerza colectiva única e integrada a figuras empresariales estables y unificadas. Los procesos de descentralización productiva, al formar entidades empresariales basadas en la desintegración de las estructuras verticales, tienden a fomentar la inestabilidad socio-laboral, impactando subjetivamente en la construcción social de los individuos afectados, asumiéndose como marginados y excluidos (Robles, 2005).

Complementariamente a la situación descrita, a partir de la política de emprendedores de la CCU, tanto los choferes como los ayudantes de carga se han visto afectados ya que esta ha roto la relación triangular establecida. Esta política ha generado despidos masivos entre choferes y peonetas y una re-contratación bajo otras condiciones de trabajo. Los sindicatos han denunciado estos como una política de doble subcontratación (Revisar Anexo fotográfico).

Otro tipo de conflicto relacionado al proceso productivo, es aquel relacionado con el ordenamiento de las cargas. Las cargas mal ordenadas producen pérdida de tiempo, generando un impacto en la estructuración de los ingresos.

*“VL: ...hay problemas en la confección de cargas que me hace la compañía, ¿cierto?, y que me echa arriba del camión, yo la carga como sale no tengo ni una posibilidad de contarla. Por lo tanto en la calle me doy cuenta si me falta algo, y ahí donde yo tengo un problema con ellos, donde yo tengo que llegar aquí y hacer*

*un reclamo por el producto que me faltó. Se emite un documento y de ahí queda a criterio de ellos si me lo abonan o me lo cobran, ¿te fijas?, entonces eso nos trae conflictos.” (VL – Dirigente chofer asalariado EASA).*

Este factor de tensión ha logrado ser consensuado por medio de conflictos sindicales con los peonetas de la Coca Cola. Este fenómeno se ha desarrollado a partir de cierta disputa por la participación del “control de la producción” el cual apunta a que el sindicato pueda incidir en la organización de los procesos productivos y la fiscalización de facto sobre las cargas de los camiones de reparto. Como lo relata el presente extracto de la entrevista; el orden de las cajas genera que el proceso de entrega de pedidos sea más lento generando que la productividad sea menor. Ante esto la federación de peonetas de la Coca Cola habría acordado con la empresa, que la sección de paking tenía que entregar los pedidos estandarizados y ordenados por cada camión, lo cual sería fiscalizado periódicamente y sin previo aviso. Si los camiones no salen bajo los parámetros establecidos al horario de salida, los camiones no pueden realizar sus funciones y deberán ser nuevamente ordenados. Este tipo de proceso posibilita que el conflicto productivo no se solucione únicamente por medio de la paralización de la producción, sino que a través de la búsqueda del consenso. Al establecer mecanismos de producción consensuados la empresa mejora la productividad global y el proceso de trabajo se simplifica, beneficiando a los trabajadores con el aumento de sus ingresos variables y disminuyendo el desgaste físico.

Si bien es cierto que la dinámica del control de la producción en ámbitos históricos, se ha dado con la modificación del carácter propietario de las empresas y la socialización de los medios de producción<sup>17</sup>, existen casos en donde hay mecanismos alternativos de participación en la empresa capitalista moderna. El proceso social de la producción en el presente estudio, se ha desarrollado en contextos de empresas piramidales en red y de tipo privadas. En este contexto, las entidades sindicales intervienen indirectamente en la producción industrial por medio de acuerdos empresa-sindicato y exclusivamente en las pautas de producción por medio de los procesos fiscalización.

---

<sup>17</sup> Casos emblemáticos se han dado como con las “*empresas recuperadas*” en Argentina pos crisis del año 2001, las empresas intervenidas Estatalmente en Chile con el gobierno de Allende como ocurrió emblemáticamente en la textilera Yarur (Winn, 2004) o los concejos de fábrica de Turing descrita por Gramsci (2010). En estos casos la participación y control de la producción, se desarrollaron en contextos de crisis económica estructural o de transición al socialismo.

Por otro lado, la sobrecarga de trabajo producto de las pautas productivas establecidas, ha generado conflictos sindicales exigiendo la modificación del proceso productivo y de trabajo. Por ejemplo en Embotelladora Andina, el proceso de “Sorfin” o de “puchereo” actualmente es realizado por una unidad productiva interna de la compañía, actividad que antes era realizada por las peonetas en sus “tiempos libres” de descarga. La internalización de funciones por medio de la generación de una unidad especializada, ha posibilitado que las empresas multi-rut de planta, perfeccionen mayormente cada área del ciclo de producción.

*“GF: Empiezan a legislar parcialmente el “puchereo”, que es seleccionar botellas, caja por caja. Una jaba tiene que ir solamente con botella de Coca, una de Fanta, una de Sprite y el camión completo de la misma forma, ¿cachai”? y esa pega para nosotros es una pérdida de tiempo.” (GF – Dirigente Peoneta EASA).*

En la presente modificación de la estructura productiva el sindicato no interviene en el proceso de trabajo como tal, pero sí impulsa la extensión de la cadena productiva a partir de una exigencia sindical. El proceso “puchereo” al no ser dirigido ni fiscalizado por la entidad sindical, no responde a un tipo de control de la producción. Estos procesos existen cuando los sindicatos tienen una partición institucionalizada o de facto en el proceso productivo global o focalizado en las empresas.

## **5.2. Conflicto colectivo explícito y repertorios de acción**

Los procesos de conflicto dentro de los centros de trabajo se manifiestan por medio de tensiones sociales “*implícita*” y “*explícita*”. Las primeras responde al conflicto laboral que emergen desde las relaciones cotidianas en el proceso de trabajo, lo cual se manifiesta a partir de protestas, interrupciones del proceso productivo y en la tensión micro-social contra las jerarquías. Este tipo de conflicto se manifiesta en la relación que sostienen sindicatos con el sector administrativo de la gerencia o con los dueños de las empresas. Son conflictos permanentes y cotidianos que no se expresan en movilizaciones abiertas.

*“CdR: Yo cuando formé el sindicato me ofrecieron a los compañeros.*

*Entrevistador: Por parte de la administración [...]*

*CdR: No, por parte del supervisor... "no te metai al sindicato o te van a echarte o yo voy a decir que te echen", y no los cabros igual se quedaban y no, los cortaba,*

*los cortaba y no me quise meter nada ahí porque los cortaban.” (CdR– Dirigente Peoneta EASA)*

En cuanto al conflicto explícito, este responde a cómo los actores sociales buscan canalizar el malestar socio-laboral que los aflige y como los sindicatos, impulsan distintos repertorios de acción. Estos mecanismos responden a la utilización de la “*Acción colectiva convencional*”, que se ejerce por medio de huelgas y manifestaciones, y la acción colectiva “*directa no violenta*” con la violenta (Tarrow, 1997).

La huelga es una la manifestación explícita de disrupción en el mundo del trabajo moderno. Desde la perspectiva de Medel, Pérez, Velásquez y Morel (2017), las tres dimensiones esenciales que constituyen un proceso de huelga son “la disrupción deliberativa del proceso de trabajo”, “la organización de un grupo de trabajadores” y “el logro de una reivindicación común”. Este tipo de conflicto ha sido una expresión continua entre los peonetas. En el caso de la CCU, con la política del “*modelo emprendedores*”, los sindicatos de peonetas desaparecieron y perdieron fuerza. Fue un momento en el cual la empresa uso “prácticas anti-sindicales” como una forma de controlar la acción de los sindicatos. En el caso de Coca Cola, el uso de la huelga por parte de los peonetas es un acto permanente desde el año 2005, lo cual ha sido considerado por parte de la misma empresa, como un factor de riesgo.

*“Contratos de trabajo colectivos, huelgas u otros conflictos laborales: Una parte importante de nuestros empleados está cubierta por convenios colectivos de trabajo. Estos acuerdos generalmente expiran cada año. Nuestra incapacidad para renegociar estos acuerdos en términos satisfactorios podría provocar paros e interrupciones, que pueden afectar negativamente nuestras operaciones..”*  
(Memoria Anual, 2015)

La huelga se expresa como un “conflicto institucionalizado” y que se enmarca dentro del proceso de negociación colectiva. La huelga implica que el conflicto esté burocratizado y reglamentado procedimentalmente (Varas y Toledo, 2014). Por otro lado, las huelgas aparecen también en ocasiones al margen de este proceso institucionalizado y devienen en “huelga ilegal” (Armstrong y Aguila, 2006). La huelga ha sido recurrente en los peonetas de ambas embotelladoras.

En el caso de los choferes, estos no incurren en el uso de la huelga legal paros dentro de sus estrategias. Actualmente no existen precedentes recientes sobre acciones conjuntas entre peonetas y conductores en ninguna compañía. Tal motivación puede comprenderse a partir del estatus socio laboral, la construcción social de su capital simbólico y sus orientaciones sindicales.

**“Entrevistador** *¿Pero fue solo una vez?*

**VL:** *Sí. Ahora, ¿de qué estamos hablando?, nosotros nos paralizamos porque queríamos trabajar. Porque Andina de repente llegó a una etapa en que pasa la temporada fuerte y despide a mucha gente, y manda mucha gente de vacaciones, entonces no tienen cómo atendernos a nosotros. Y tenemos que esperar un tiempo enorme aquí adentro para sacar una carga, eso nos repercute en la calle... Entonces cuando es repetitivo, ahí una vez estuvimos porque no nos escucharon un día y paralizamos el cuento, porque estaba sucediendo en todos los centros. Entonces paralizamos y vino el gerente de Andina a hablar conmigo, como a llamare la atención porque estábamos parados. Y le dije “este es el paro más atípico que existe”, le dije, “nosotros estamos parados porque queremos trabajar”. “¿Cómo?”, “sí, queremos trabajar y ustedes no nos dejan trabajar, usted fallan aquí y allí”, le explique todos los fallos que tenían dentro del sistema.” (VL – **Dirigente chofer asalariado EASA)***

Si se analiza ese texto, el discurso que prevalece en el actor, es que los procesos de conflicto para el presente sector, son perjudiciales porque impiden el trabajo de la gente. Incluso, el único antecedente que existe como paralización, que es la que se demuestra en el sindicato, no estaba asociado a problemas de derechos colectivos, sino que a la solicitud de re-estructuraciones productivas. Este tipo de antecedente, que se da tanto en Coca Cola como CCU, demuestra que la ausencia de conflicto explícito, es una demostración de que la dirigencia sindical apuesta a desarrollar relaciones de colaboración y de ser sindicatos de “empresa” (Rojas, 1995), los cuales están enfocados en mejorar la productividad y evitar el debilitamiento de la empresa por medio de mecanismos de presión. Más bien los choferes tienen a buscar una colaboración o convergencia con sus empleadores. Su estrategia está orientada a buscar regular el empleo y ser integrados a las relaciones industriales (Hyman, 1978). En ese sentido, sus organizaciones sindicales tienen una acción sindical menos



disruptiva, mostrando constantemente la diferencia entre sus apuestas y el accionar de los ayudantes.

**“GR:** *En cambio los ayudantes no, ellos no se preocupan de ni una wea, por ejemplo negociaron en Marzo y en Junio ya estaban parados, puta habían hecho una negociación, no respetan ni lo que firman, si yo firmo una negociación colectiva hoy día no puedo en un mes más venir a decir que me equivoqué, tengo que asumir, si yo firmo una negociación colectiva de dos años no puedo venir a los seis meses o a los dos meses a decir que necesito negociar de nuevo, no, ya acepté una wea’, tengo que asumir si me equivoque...”* (GR – **Dirigente Chofer asalariado CCU**)

Para los peonetas la protesta pública, se presenta como un repertorio tradicional de acción recurrente. Los lugares geográficos donde se realizan dichas acciones, son los sectores aledaños a las empresas contratistas, las industrias de planta y los centros de distribución. Este hecho se desarrolla de tal forma, porque la ley chilena no posibilita que las huelgas se realicen al interior de los centros empresariales (Medel, Pérez, Velázquez y Morel, 2017), a pesar de que en situaciones coyunturales se realicen interior de estas. La protesta puede incluir acciones directas como manifestaciones en las afueras de los centros de trabajo, levantamiento de barricadas e incluso la toma de los centros de trabajo.

En el caso de la acción sindical fuera de la jornada productiva, los peonetas desarrollan movilizaciones públicas y la “*toma de las salidas de camiones*” en las fábricas. Este tipo de acciones se pueden observar en aquellos conflictos donde los trabajadores en huelga generan actos de presión como la “*toma*” de las puertas de las embotelladoras, algo visto por ejemplo el año 2005. (Revisar en Anexo fotográfico este tipo de acciones).

*“Los trabajadores Peonetas transportistas afiliados a la Federación Nacional de Peonetas Transportistas de Productos Coca Cola, Embotelladora Andina y Ramos conexos (FENASIPETRA) que agrupa un total de 700 trabajadores, realizaron una movilización que terminó en la toma de la Planta Central por el transcurso de todo el día de ayer. Acción que coincidió con el Aniversario N° 59 de Embotelladora Andina.”* (Declaración pública de FENASIPETRA, “Santiago amaneció sin Coca Cola”, 23 de marzo del 2005) <sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Extraído de <http://rebellion.org/noticia.php?id=13048>.

La acción de protesta pública para estos actores, no solo se circunscribe en contextos de conflicto por negociaciones colectivas o por otro tipo de reivindicaciones. La temática del “subcontrato” o la precariedad de los trabajos en empresas transnacionales, se utiliza como mecanismo de denuncia frecuente para dotar de un contenido de fondo sus problemáticas. Por ejemplo, una de las primeras movilizaciones masivas que realizaron los peonetas, fue una protesta que encabezó la FENASIPETRA el año 2005 en pleno centro de la capital, entregando una carta al presidente de la república, Ricardo Lagos Escobar.

*“Más de 800 trabajadores de empresas subcontratistas dependientes de la trasnacional Coca Cola, protestaron ante graves irregularidades laborales y económicas. Los trabajadores dependientes de la Federación Nacional de Peonetas transportistas de Productos Coca Cola, Embotelladora Andina S.A. (Fenasipetra), marcharon este lunes desde Plaza de Armas hasta el palacio de gobierno, donde entregaron una carta dirigida a Ricardo Lagos.*

*En la oportunidad, el presidente de la Federación, Roberto Ríos López, indicó que las más de 11 empresas subcontratistas a las que pertenecen pagan sueldos base inferiores al ingreso mínimo legal”. (El Siglo, N°1544- Agosto del 2005).<sup>19</sup>*

Complementariamente al conflicto explícito, también se encuentra el canalizado por la institucionalidad judicial. Este es impulsado por los actores sociales, donde el alcance de la acción colectiva propiamente tal, asume un carácter de tipo simbólico, ya que la resolución de las disputas, se solucionará procedimentalmente por medio de dictámenes del poder judicial del Estado. La FENASIPEC ha utilizado la “judicialización del conflicto” como un mecanismo de presión sobre las empresas, tanto contratistas como de planta. El objetivo de apelar a este tipo de mecanismo, es resolver una problemática determinada a través de un acuerdo institucional o una resolución emanada desde dictámenes del poder del Estado. Los sindicatos de peonetas de la Coca Cola, el 12 de noviembre del 2007, en el marco de la recién aprobada ley de “subcontratación”, demandaron a Embotelladora Andina y a Transportes Andina Refrescos en esta materia. Esta demanda, se fundamentaría a partir de los siguientes puntos centrales:

*“El propósito de obtener sentencia que declare que los contratos de trabajo otorgados con las distintas empresas contratista eran simulados, siendo la*

---

<sup>19</sup> Revisar en anexo fotográfico la presente noticia desde la imagen real del diario.

*auténtica empleadora, el Holding que encabeza Embotelladora Andina s.a. y que tiene asignada para la distribución de sus productos a la filial Transportes Andina Refrescos LTDA. que es la sociedad que ha participado en la triangulación de la relación laboral a los efectos de simular que se encuentra encuadrada en el régimen de subcontratación” (Demanda judicial, 28 de julio del 2013).<sup>20</sup>*

### **5.3. Procesos de articulación del conflicto y magnitudes.**

La acción sindical los peonetas de la Coca Cola como los de la CCU se habrían desarrollado por medio de acciones fragmentadas y desarticuladas para luego derivar hacia una acción orgánica-unificada. El análisis de esta acción y sus características la haremos en dos niveles: “*Conflicto fragmentado y parcializado*” y “*Conflicto unificado en red*”. La primera responde a un conflicto disperso debido a la legislación laboral que limita las negociaciones y acciones sindicales a nivel de inter-empresa o por rama (Salinero 2006). Las acciones sindicales de los trabajadores estudiados están definidas por estas limitaciones. Por ello, de acuerdo a lo que señalan los dirigentes de los trabajadores, la acción sindical se desarrollaría a través de conflictos a pequeña escala, parcializados y sin mayores grados de articulación sindical.

*“LS: Nosotros fuimos los primeros que le hicimos huelga a este empresario y nos fuimos a parar a la CCU, allá afuera a la salida allá. Paralizamos los camiones, cerramos los portones, y éramos como 25-30 personas. Y llegó a oídos del gerente, porque estaba el gerente y todo, así que mandó a llamar al empresario...” (LS – Dirigente Peoneta CCU)*

El conflicto no se resuelve con una negociación directa entre la empresa de planta y los trabajadores, aunque la empresa tendería a presionar a las contratistas. Los choferes y sus dirigentes tenderían a negociar de acuerdo a los márgenes de la negociación colectiva institucional y dependiendo de cada empresa contratista. Las características de la acción

---

<sup>20</sup> Demanda acción declaratoria de derecho artículo 3° Código del Trabajo, contra Embotelladora Andina, 28 de julio del 2013. Juzgado de letras del trabajo, SAN Miguel. 18 de julio del 2013 Demandante: GUSTAVO SEBASTIÁN GODOY VÁSQUEZ y otros. RUT 10.506.737-2. Demandadas: TRANSPORTES ANDINA REFRESCOS LTDA; EMBOTELLADORA ANDINA S.A; TRANSPORTES MERCHANT LIMITADA; TRANSPORTES LODOS Y PEÑA LIMITADA; TRANSPORTES TRANSWELL S.A.

sindical de los choferes se enfoca en problemáticas internas de las empresa. Los diversos focos de conflicto para tales sindicatos son aspectos focalizados.

*“Entrevistador: Y por ejemplo, ustedes cuando hay estos pequeños conflictos o tensiones con las empresas contratistas, ¿Usted ve que hay una diferencia en cuando es un conflicto generalizado con todas las empresas a cuando es un conflicto con solo una empresa?”*

*VL: A ver, por lo general los conflictos que hay en alguna empresa, ese mismo tipo de problemas o de bomba de tiempo está en las demás empresas, por lo tanto hay que tratar de focalizarlo y de solucionarlo, sino van a prender las otras...” (VL – Dirigente Chofer asalariado EASA)*

La expresión de “*focalización*” utilizado textualmente por el dirigente de los choferes, devela que la pretensión del sector, es evitar la expansión del conflicto y mayores niveles de articulación. La metáfora de la “*bomba de tiempo*”, es la posibilidad de que el conflicto en primera instancia se haga explícito, y en segundo nivel, que se articule en red. En este sentido, la estrategia de control de este grupo, apunta a evadir el auge de las tensiones. En contraste a esta postura, el sector de los peonetas, sostiene que este nivel de conflicto, se da en contextos de poca cohesión sindical, reflejando debilidad.

El “*Conflicto unificado en red*” sería el segundo del conflicto laboral en donde las asociaciones sindicales logran negociar con más de una empresa contratista. Este tipo de conflicto puede variar desde un proceso de negociación dentro de empresas multi-rut con el mismo empleador a negociaciones entre diversos empleadores de empresas contratistas. Este nivel de negociación es complejo ya que se daría exclusivamente en procesos de movilización a gran escala. En efecto:

*“Ante una organización empresarial en red, se requiere también un trabajo sindical en red, con una coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras y organizaciones del sindicato. Se mantiene la importancia de la intervención en el centro de trabajo, pero también se necesita una primacía de ámbitos más amplios de actuación, del sector frente a la empresa, del sindicato frente a la representación de trabajadores en la empresa”.* (Ermida y Colotuzzo, 2009; pp. 80)

En el caso de los peonetas asociados de la CCU, el proceso de conflicto en red de gran intensidad se desarrolló por medio de paralizaciones de gran magnitud. Aquí las

asociaciones sindicales impulsaron paralizaciones y convocaron a negociar directamente a las firmas contratistas y las de planta. Este conflicto se desarrolló durante el año 2012 y se articuló por medio de una coordinación sindical del conjunto de asociaciones sindicales y el objetivo fue como mejorar y equilibrar los ingresos.

La articulación de la acción sindical desarrolló una articulación asociativa no federativa sino a través de lazos sociales informales, formando así una coordinación de la acción sindical de gran envergadura, tal como con FENASIPEC. En la negociación las contratistas y la CCU fueron parte del acuerdo, donde las contratistas explican las condiciones de la negociación y la empresa de planta asume el rol de ser garante del diálogo.

*“Entrevistador: Pero, ¿el diálogo con quién tendía a ser más ahí? ¿Con las contratistas o la CCU?”*

*JL: No. Hablaban un contratista que fue Calderón y Enrique Cavalieri, ellos representaron a todos los que estaban ahí, todos los empresarios. Estaban todos ahí presentes. Ellos dos eran los que exponían más, y nosotros igual poh. Nosotros nos exponíamos todos ahí, de los dirigentes igual que los empresarios. Si de los demás quería opinar ellos también se metían. Fue una reunión muy larga. Empezó suponte tu a las ocho de la noche y terminamos a las tres de la mañana.*

*Entrevistador: ¿Cuál era la postura que tenían los gerentes de la CCU?*

*JL: Al principio no querían nada. Uno llevaba la voz que no era Román, era otro el caballero que el apellido era bien raro. No sé quién era, yo no me lo grabé. Era un viejo grande. No lo vi nunca más después. Él era el que llevaba la voz ahí, por parte de CCU. Sí a las finales conseguimos lo que queríamos: un aumento generalizado de 450 para todos aquí en Santiago. En lo cual también nos recibieron los de Concepción ese aumento, pero no al 100% porque ellos llegaron a 410, 420, pero si se les consiguió también a ellos.” (JL – Dirigente Peoneta CCU)*

Considerando los elementos contextuales que relata el entrevistado, los procesos de negociación sindical, se dan por medio de un diálogo directo entre los contratistas y la gerencia de CCU. En este proceso de negociación triangular, el sector empresarial lo desarrolla con diversos roles. Por un lado, la empresa contratista asume el rol de ser el ente que negocia las demandas inmediatas de los trabajadores, mientras que la empresa de

planta, asume el papel de garante del diálogo que delega a las contratistas la responsabilidad de aceptación o rechazo de las demandas.

Los peonetas de la Coca Cola asumen una combinación de movilizaciones generalizadas con el uso de huelgas extra-legales y negociaciones colectivas, dirigidas por sindicatos de base y la federación sindical. Estas movilizaciones se realizaron en el año 2005, donde los distintos dirigentes sindicales generaron conflicto de pequeña y gran escala. En comparación a los peonetas de la CCU, el proceso de acción sindical asume un carácter más orgánico.

**“Entrevistador:** *¿cuándo empezaron a negociar colectivamente?*

**GF:** *Porque nosotros, como Federación, empezamos a hacer las negociaciones de cada sindicato que calzaran casi todas juntas ¿cachai’?, el sindicato negociaba 2 años 4 meses, el otro negociaba 3 años 1 mes, el otro 2 años 7, la idea era quedar todos juntos. Para el empresario, como cada empresario en su isla, no estaba al tanto en lo que ocurría en la empresa de al lado le daba lo mismo [...]. Y eso era para caer todos juntos los mismos meses, y cuando había que negociar como federación en Santiago, cada empresa por su lado, la última vez negociamos 8 sindicatos juntos el 2013. Si es que no daban lo que queríamos, que es lo que tenemos ahora, se paralizaba, puta,...” (GF – Dirigente Peoneta EASA)*

Como sostiene el entrevistado GF y otros dirigentes, el proceso de negociación ha estado marcado por una acción en bloque, lo cual ha posibilitado que los empresarios rompan con su aislamiento y se articulen con otras firmas. La condición de “isla” que el entrevistado le otorga al empresario, hace referencia a que estos no conocían la realidad socio-laboral de las otras firmas externalizadas. En ese sentido, las posibilidades de poder articular un conflicto en red de parte de los sindicatos, genera como consecuencia indirecta que el sector empresarial subcontratista también se unifique por medio de la acción en bloque.

En las movilizaciones mencionadas, la empresa de planta no demuestra disposición a ser parte de los conflictos. En los últimos años, el diálogo social ha tendido a superar esta condición, y la empresa de planta ha participado de las negociaciones y abordar distintas temáticas con FENASIPEC. En síntesis, si analizamos el carácter de esta acción sindical podemos observar que la empresa de planta se negaría a dialogar con las asociaciones de

los trabajadores cuando estas no tienen capacidad de negociación y de desarrollar un conflicto en red. Pero si las asociaciones sindicales logran articular niveles de inserción más avanzados en las bases sociales de las firmas contratistas, las empresas de planta se involucran en el conflicto y dinámica de negociación. Al ser los ayudantes de carga categorías socio-laborales de menor nivel, las compañías centrales prefieren que estos resuelvan sus problemas de forma parceladas y fragmentadas. Siguiendo diversos estudios a nivel nacional que analizan los procesos de conflicto bajo regímenes de subcontratación, se puede decir que la acción de los peonetas en materia de conflicto laboral se acoplaría a la lógica desarrollada por trabajadores subcontratados en la minería o el sector forestal (Ritscher con Iranzo, 2012: 54).

En el caso de los choferes de la Coca Cola y la CCU, el único tipo de acción sindical se da por medio de paralizaciones de forma excepcional. Si bien es cierto que han logrado ser disruptivas las paralizaciones inter-empresa y de gran alcance, son conflictos que no se han circunscrito dentro de un proceso de negociación colectiva formal o informal, sino los puntos de tensión han estado relacionados a bonos extraordinarios y por los problemas relacionados al proceso productivo.

*“Entrevistador: ¿Esos conflictos han derivado en paralizaciones?”*

*GR: Le hemos hecho un puro paro a los viejos*

*Entrevistador: ¿Cuándo fue ese paro?”*

*GR: Hace como diez años*

*Entrevistador: ¿Por qué fue el paro?”*

*GR: No me acuerdo si fue por el bono ese, por el bono de tiempo de espera me parece, no, no fue ese. Puta no me acuerdo el motivo y eso que fue memorable*

*Entrevistador: ¿Ahí usted estaba de dirigente?”*

*GR: Sí y fui uno de los propulsores de esa wea. Fue por problemas operacionales que después derivó en el bono compensatorio, fue porque se hacían colas para cargar, para entrar a la compañía, habían un montón de problemas, de la compañía salíamos a la hora del peo, habían muchos problemas dentro de la empresa. Ahí se nos juntaron a todos los empresarios para que solucionaran el problema.” (GR – Dirigente Chofer asalariado CCU)*

Considerando este extracto, se deduce que los sindicatos de choferes de ambas compañías, orientan su acción social por el arreglo a fines, buscando la mejora del proceso productivo pero no el aumento de la venta de la fuerza de trabajo. La acción en red se utiliza en situaciones excepcionales por parte de los choferes, pero prima el conflicto no explícito de forma parcializado.

#### **5.4. Prácticas antisindicales en las firmas subcontratistas.**

Las prácticas antisindicales es la última sub dimensión de análisis de los procesos de conflicto, la cual responde a los procesos de contra-acción que diseña el sector empresarial, con el fin de generar mecanismos de dominación sobre las asociaciones sindicales. Son acciones enfocadas en debilitar la fuerza de las asociaciones sindicales. Ellas se pueden dividir en “*Acciones anti-sindicales directas*” y “*Estructura laboral anti-sindical*”.

En el caso de las primeras, estas responden a las acciones que las empresas usan para sancionar a la organización sindical y sus dirigentes. Por ejemplo, las empresas buscan con estas prácticas el desaforar a los dirigentes sindicales. Muchas veces estas prácticas de las empresas implican verdaderas persecuciones contra dirigentes y trabajadores interesados en desarrollar la acción sindical.

*“Indica por ostentar los trabajadores demandados, la calidad de dirigentes sindicales es necesario, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, demandar judicialmente el desafuero a fin de que un tribunal autorice los despidos, por la causal del artículo 159 N°5 del código del trabajo, pues teniendo la empresa un solo cliente y que éste puso fin a los servicios que la empresa prestaba a contar del 31 de julio de 2014, las labores para las cuales los demandado fueron contratados carecen de razón”. (Demanda Judicial, 20 de agosto del 2015)*

Lo que se interpreta de la presente demanda, es que la estrategia que asumen los empresarios para impulsar los juicios de desafuero, se dan conjuntamente a un proceso de re-estructuración del personal. Al eliminar los contratos de prestación de servicios con las empresas contratistas o al reducir al mínimo el personal con contrato de trabajo, posibilitarán disociar las figuras sindicales al interior de las firmas. La estrategia empresarial para anular al sindicato tanto en Embotelladora Andina como en CCU, radica



en que las empresas de planta, optarían por desvincular a las empresas en donde se encuentran aquellos liderazgos sindicales con mayor posicionamiento al interior del movimiento sindical.

La “*compra de dirigentes sindicales*” es otra forma de atentar contra la organización sindical de manera directa. En este caso, los asociados sostienen que algunos dirigentes sufren de transformismo con relación a sus posturas. Este proceso popularmente es denominado como la “compra de dirigentes”, el cual en otros estudios es categorizado como “*corrupción asociativa*” o “*cooptación social*” sobre los agentes sindicales (Ayala, 2016). La cooptación social implica que las instituciones dominantes buscan disputar los liderazgos sindicales de los sectores subalternos, con el fin de orientar su acción colectiva a favor de los intereses de las empresas.

*“Nos desafiliamos formalmente ante ministro de fe, para salir de esa federación y formar otra porque se corrompió la federación antigua, la cual no luchaba por nada, los dirigentes que estaban de cabecillas, en los cuales yo era secretario de esa federación, veían por intereses propios y no por intereses de los trabajadores, entonces esa postura a nosotros no nos, nunca nos satisfacía, y por eso nos fuimos.”*. (Centro de estudios Socio-económicas e históricas, 2015; pp. 31)<sup>21</sup>

Como lo relatan las diversas entrevistas y el presente extracto, el proceso de corrupción está enfocado tanto a los liderazgos de la plana mayor del movimiento como a los dirigentes de base. Este hecho ha generado que las asociaciones se disuelvan en distintas ocasiones y que tengan que volver a constituirse a través de nuevas federaciones o entidades sindicales.

En el caso de la “*Estructura laboral anti-sindical*”, ella refiere cómo las empresas modelan una realidad laboral inestable que dificulta la estabilidad de los sindicatos. Este tipo de acción responde a un proceso en donde las empresas generan condiciones que hacen inviable la acción sindical. Este caso se presenta en los trabajadores de la CCU y específicamente con el proyecto “emprendedor” asociado a los choferes. El proyecto ha generado la división entre choferes y peonetas.. En este proceso, donde el despido masivo de personal se efectúa como parte de una reestructuración laboral, posteriormente se

---

<sup>21</sup> Entrevista pública realizada al dirigente de FENASIPEC durante el año 2014 a Gustavo Godot, en el libro de entrevistas “*La clase trabajadora en Chile- Experiencias actuales de lucha y organización*”.

volverían a reintegrar a los asociados a otras firmas a cargo del área de transporte, generando que la rotación laboral se constituya en un elemento de control sindical.

*“**JL:** Ahí la compañía nos dividió, lo cual en el año 2014 la compañía y los empresarios hicieron la cosa de los emprendedores, y empezó en la empresa donde trabaja yo, donde yo era el presidente. En Puertas del sur, de Calderón, el camión se los empezó a arrendar a los emprendedores. Y de ahí empezaron a morir todos los sindicatos. (JL – Dirigente Peoneta CCU)*

A partir del presente extracto, se puede sostener que los procesos de doble subcontratación, no solo influyen en las condiciones materiales de trabajos y la estabilidad laboral, sino que también en la proyección de los sindicatos. Las empresas subcontratistas al externalizar funciones y al reducir los operarios con contratos de trabajo indefinido, generan que el “sindicato empresa” no pueda tener el quorum mínimo establecido por la ley para lograr mantenerse. Ante tal situación, los peonetas y choferes asalariados de la CCU sostienen que la re-estructuración productiva, es una práctica antisindical encubierta, la cual apuesta a debilitar la fuerza sindical y el poder de negociación colectiva.

La re-estructuración laboral que también se aplica a los trabajadores de la Coca Cola opera bajo otras modalidades, por ejemplo con el despido del personal sindicalizado y el cierre de empresas con alto nivel de asociación o en aquellas que trabajan los dirigentes con mayor posicionamiento en la Federación. Este tipo de prácticas desde la percepción de los dirigentes, es bastante recurrente al momento de finalizar conflictos huelguísticos, lo cual impacta en el que hacer sindical. Estos procesos se desarrollarían dentro de un marco regulatorio de leyes laborales flexibles, el cual posibilita que las empresas puedan modificar sus estructuras productivas y afectar la subsistencia de los sindicatos.

Otro tipo de práctica anti-sindical dentro de esta categoría, es el caso de las políticas anti-sindicales enfocadas en generar procesos de segregación al interior de la fuerza de trabajo. Aquí las empresas generan dobles regímenes laborales, en donde el sistema de remuneración y de contratación cambia a partir de la afiliación sindical de los asociados y la entrega discriminatoria de beneficios.

**CAPITULO VI.**  
**INTERVENCIÓN E INTERMEDIACIÓN ESTATAL EN COCA COLA**  
**Y CCU..**

## 6.1. Percepción sobre la institucionalidad laboral

En este capítulo examinamos la “*Percepción sobre la institucionalidad laboral*” que posibilita captar la opinión que los trabajadores estudiados tienen respecto de la Dirección del Trabajo o del Ministerio del Trabajo. Tales instituciones son referentes concretos y cotidianos para los trabajadores con relación a los problemas que le aquejan. De acuerdo al examen que hemos realizado, dicha percepción podemos dividirla en dos grandes miradas: “*Percepción Negativa*” y “*posición ambivalente*” de la entidad Estatal.

En el conjunto de las entrevistas, es decir, tanto en choferes como peonetas, primó una “*Percepción Negativa*” con respecto a la institucionalidad laboral. Los trabajadores entrevistados sostienen una percepción negativa de la institucionalidad y la asocian a problemas de “*corrupción*” y un sesgo a favor de los empresarios en detrimento de los actores sindicales. Tal apreciación expresa además que las autoridades no han intervenido para solucionar el conjunto de conflictos que afectan a los trabajadores subcontractados. Los trabajadores perciben que la institucionalidad laboral tiene un rol de observador y no como una entidad con capacidad interventora o resolutoria.

La percepción de los entrevistados expresa un rechazo general a la institucionalidad laboral. Los trabajadores acusan que la institucionalidad no interviene plenamente en las problemáticas asociadas al régimen laboral y sus conflictos. Por ejemplo, en la desvinculación laboral, sistemas de contratación y la organización del trabajo. Esto trae como consecuencia una deslegitimación del Estado en su capacidad de mediación en entornos laborales. Los dirigentes sindicales que representan a peonetas y choferes en las compañías estudiadas sostienen que la transformación de la realidad laboral se ha logrado a través de las re-estructuraciones que han impulsado las firmas luego de los conflictos laborales.

*“IMG: Sí, yo puedo decir que estuvieron cachai’, para no faltar a la verdad, pero de que se logró algo... por eso, si yo concretamente, si tú me dices; si nosotros logramos como sindicato algo, yo te puedo decir que sí. Que logramos superar los sueldos, que se mejorara un sinfín de problemas que había siempre con las empresas, se lograron, pero todo eso se terminó, pero sí se logró, cachai’. A diferencia si lo acercamos con la dirección del trabajo nunca se logró nada, solamente conversaciones, le informábamos solamente a ellos cómo estábamos*

*nosotros, y cómo estaba ocurriendo, pero nada más que eso.” (IMG – Dirigente Peoneta CCU)*

La segunda percepción es la “*postura ambivalente*” de los trabajadores respecto de la institucionalidad, la cual no se expresa como un rechazo o una aprobación categórica. Esta percepción se presenta principalmente en el sector de los Choferes y en menor medida en determinados dirigentes de los peonetas. En este caso, los trabajadores cuestionan la estructura burocrático-política y la intervención fiscalizadora. Los trabajadores denuncian que la fiscalización no siempre se hace con la objetividad y rigurosidad, y acusan que este proceso se ve condicionado por el tipo de funcionario que lo realiza.

*“LS: Hay algunos que son buenos fiscalizadores y otros que son malos, malos, malos. Porque, yo me estaban fiscalizando un señor, no me acuerdo en este momento el apellido y siempre, siempre que iba a buscar, la, cuánto se llama, la, el informe de conclusión de la fiscalización, nunca cursaba multa po. Nada, nada, nada, nada. Y, hablé con el jefe de los fiscalizadores y le dije que no quería que ese señor fuera a fiscalizarnos. Y fue otro señor y vio cualquier anomalía en la empresa.” (LS – Dirigente Peoneta CCU)*

## **6.2. Intervención Estatal por medio de procesos de fiscalización.**

La fiscalización laboral es la acción concreta que desarrolla la institucionalidad laboral en los centros de trabajo. Para examinar esta acción, he distinguido entre “*Proceso de fiscalización*”, “*Actuar de los funcionarios en los procesos de fiscalización*” y el “*Impacto de los procesos de fiscalización*”.

Los “*procesos de fiscalización*” consisten en la visita de fiscalizadores a los centros de trabajo con el fin de constatar la violación o no de la normativa laboral. Los trabajadores entrevistados indican que ellos no observan mayormente la ocurrencia de los procesos de fiscalización de la Inspección del Trabajo y si los hay ellos no participan activamente. Sectorialmente, los choferes de la CCU enfatizan en la poca ocurrencia de fiscalizaciones y de las falencias que han tenido con las re-estructuraciones productivas, especialmente en lo que refiere al “*proyecto emprendedores*”. En el caso de los choferes de la Coca Cola, estos también afirman la falta de fiscalizaciones, pero sostienen que las fiscalizaciones se realizan principalmente cuando los peonetas la solicitan.

*“JCR: [...] Pero sí la dirección del trabajo debería ver ese asunto, debería intervenir, no sé hasta qué punto. Siempre he dicho yo; aquí falta fiscalización en todo aspecto, falta fiscalización de la misma empresa hacia cómo uno trabaja, falta fiscalización dentro de la empresa por la manera en que se trabaja dentro de la empresa en el sentido de que operaciones no hace bien su trabajo, entonces a mí no me certifica que yo reciba mi carga 100%...”* (JCR – **Dirigente Chofer asalariado CCU**)

Las citas anteriores muestran que prevalece el acuerdo entre los trabajadores y la empresa para evitar el conflicto. Por ello, los trabajadores solicitan el proceso de fiscalización ya que se considera que ellos generan conflictos. El llamado a la institucionalidad laboral solo parece producirse cuando se constata una completa deslaboralización, esto ocurre por ejemplo con el proyecto “emprendedores” en CCU.

En contraposición a los choferes, en los peonetas de la Coca Cola existe un discurso común que realiza una fuerte crítica a la fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo. Las percepciones que existen sobre los agentes institucionales en los procesos de intervención Estatal, están marcadas por la desconfianza, pues cuando los dirigentes solicitan hacerse partícipe de dichas instancias se les niega la posibilidad. Esto hace suponer a los actores la existencia de “una red de fiscalización” que posibilita que exista corrupción en los funcionarios de terreno y que sostenga que “fiscalizadores son amigos de los empresarios”.

*“GF: [...] cuando vas a poner una denuncia, por ejemplo, por higiene y seguridad o porque no tienes los bototos y tú le exigís dentro de la denuncia que se comuniquen contigo, porque voy acompañar ese día al fiscalizador, para darle instrucciones al fiscalizador para que se haga bien y no te llamaron más poh. Va a las 2 de la tarde, porque saben que andan en terreno, donde no hay nada que demostrar y encuentra que está todo bien. Los baños bien, la ducha bien, todos contratados. Y después, cuando vas al mes después a preguntar qué paso, no si acá está el informe. Te tratamos de ubicar y no lo logramos. Chucha y está todo mal, no es lo que yo quería. Y vas de nuevo. Es una red de fiscalización.”* (GF – **Dirigente Peoneta EASA**)

Los peonetas de ambas compañías señalan que los procesos de fiscalización no cumplen con la constatación de hechos. Esto indica una diferencia entre lo que dicen los trabajadores y los hechos certificados por parte de los fiscalizadores. Las limitantes en los procesos de fiscalización generan que persista el malestar sindical y que perdure el conflicto laboral. Al mismo tiempo esto deslegitima al Estado como mediador o interventor en las relaciones laborales.

La percepción de los trabajadores sobre el “*Actuar de los funcionarios en instancias de fiscalización*” indica el predominio de una visión heterogénea respecto de la misma. Algunos los dirigentes sindicales sostienen que los fiscalizadores no son los responsables del servicio que se entrega, ya que siguen instrucciones de sus superiores, mientras que otros afirman que la predisposición de los funcionarios sí influye en los servicios que prestan. Los dirigentes también sostienen que hay funcionarios con posturas más proclives a las exigencias de los dirigentes sindicales y otros más cercanos a los “empresarios”.

*“Entrevistador: Ya, oye y pasando a la última parte de la entrevista, ¿cuál es el rol que tiene la dirección del trabajo y los fiscalizadores en los conflictos laborales?”*

*GF: Hay de todo. Fiscalizadores buenos, fiscalizadores malos. Inspecciones buenas, inspecciones malas. Funcionarios buenos, funcionarios malos. Puta, yo cacho, trabajan según como sea la constancia del dirigente. SI estás todo el día hueando ahí, exigiendo que tomen la fiscalización o que se repita, sale bien. Si no estás ni ahí o dejas estar, el hueón o te da lo mismo, ponís la denuncia, no vas más y la huea te va a salir como el hoyo. Y nos ha ocurrido, sabemos. Ocurre en regiones, por ejemplo, se soplan información. Puta, dirigentes dentro de la inspección y la empresa ya lo sabe. Es como bien difícil.” (GF – Dirigente Peoneta EASA)*

Si se analiza el discurso del presente entrevistado en conjunto de otros testimonios, en el caso de los fiscalizadores cercanos a los trabajadores, los agentes sindicales sostienen que estos agentes están sujetos a situaciones a cambios en sus funciones en la Dirección del Trabajo. En cambio, los dirigentes acusan que existen funcionarios que son funcionales a los intereses del sector empresarial y afirman que están envueltos en redes de corrupción.

En síntesis, los actores sindicales perciben que los fiscalizadores tienen posiciones distintas con respecto a su trabajo y vínculo con los trabajadores.

Respecto del “*Impacto de los proceso de fiscalización*”, esta categoría de análisis se observa a partir de las consecuencias que habrán para el sector empresarial y la transformación de la realidad laboral una vez finalizado el proceso de intervención. Ante esto, la primera distinción funcional que realizan los entrevistados, se distingue entre las diferencias administrativas que cumplen la “Inspección del Trabajo” y la “Dirección del Trabajo”. En ámbitos burocráticos administrativos, la Dirección del Trabajo es la institución nacional encargada de regular el cumplimiento de las normativas laborales, fijar dictámenes y mediar en los conflictos laborales al interior de las empresas privadas regidas por el Código del Trabajo. Esta entidad al ser nacional pero descentralizada, territorialmente funciona con un conjunto de oficinas llamadas “Inspecciones del Trabajo”. Sus funciones están limitadas a atender consultas o reclamos, supervigilar en terreno el cumplimiento de la ley por medio de fiscalizaciones, generar informes, dar sanciones cuando se violen normativas en las empresas y mediar en determinados conflictos laborales.

Teniendo clara tal diferencia, los mismos entrevistados sostienen que la entidad que incide directamente en la estructuración de la realidad laboral, es la Dirección del Trabajo, mientras que la Inspección del Trabajo, asume un rol exclusivamente fiscalizador. Esta descripción puede observarse en el discurso de uno de los dirigentes sindicales de los choferes de la Coca Cola, sosteniendo que la Inspección del Trabajo cumple funciones estrictamente operativas, pero quien elabora los lineamientos de las políticas laborales mediante dictámenes y documentos institucionales, es la Dirección del Trabajo.

Los diversos actores sindicales sostienen que los procesos de fiscalización en los centros de trabajo están presentes mediante sanciones y multas impuestas a las empresas subcontratistas. La multa es una de las principales medidas de presión que tiene el Estado sobre el empresariado. Sin embargo, tal acto no necesariamente modifica la realidad material de los trabajadores subcontratados. En efecto, la acción del Estado genera cierta decepción entre los trabajadores dadas las reiteradas violaciones a la norma laboral por parte de las empresas contratistas y de planta. Las “multas” no bastarían para modificarlas políticas de las empresas, ya que estas prefieren pagarlas.



*“VV: ...llegaban a la empresa y el empresario o la persona que estaba ahí le decía cualquier chamullo, aplicaban una pequeña multa y el empresario prefería pagarla para solucionar el problema. Entonces en ese tema nos fue re mal, lo que pudimos conseguir fue que las denuncias que quedaron bien hechas.” (VV – Dirigente Peoneta CCU)*

Gran parte de los entrevistados presenta una fuerte frustración y malestar con relación al proceso de fiscalización. En el caso del entrevistado anterior, la solicitud de fiscalización se dio en pleno proceso de implementación del proyecto emprendedor. Las apreciaciones negativas desacreditan el procedimiento de fiscalización, y de acuerdo a lo dicho por los asociados de la CCU las intervenciones fiscalizadoras están sujetas al inmediatez y no se integran dentro de una estrategia de conflicto a largo plazo.

Los trabajadores de Coca Cola también tienen una percepción negativa del proceso de fiscalización. Pero, a diferencia de los dirigentes sindicales de la CCU, ellos asumen que la fiscalización no tiene un fin en sí mismo como estrategia de negociación ante la empresa. Los entrevistados sostienen que la fiscalización tiene que ser sistemática e involucrará a contratistas y lugares de trabajo como los centro de distribución. Al mismo tiempo, la fiscalización deber ser coordinada con los funcionarios de la inspección del trabajo. Los dirigentes sindicales plantean que al hacer esto es posible canalizar el conflicto a través de la justicia laboral.

*“Entrevistador: Oye, y por ejemplo, esta mesa de trabajo que ustedes están teniendo, y esos informes, ¿los entregan directamente a SUCESO [...] o a la dirección del trabajo?”*

*GF: Por ejemplo, los informes que van a entregar ahora por la fiscalización, esa huea es para llevarla a tribunales. Es para echarle abajo a esta doble o triple empresa que tienen estos transportistas.*

*Entrevistador: Ya.*

*GF: Es para llevarlo a tribunales hueón, y después que desarmen las empresas.”.*

**(GF – Dirigente Peoneta EASA)**

### 6.3. Mediación laboral en conflictos de intereses contrapuestos.

La “*Mediación laboral en conflictos de intereses contrapuestos*”, es el proceso establecido en la institucionalidad laboral, en el cual el Estado participa en la estructuración y regulación consensuada de la relación entre capital y trabajo.

La mayoría de los entrevistados han participado en procesos de mediación. Desde la perspectiva de los agentes sindicales, el Estado más que actuar como una entidad que busque prevalecer la cohesión social de forma preventiva en la relación laboral, actúa más bien como una entidad burocrática. Los dirigentes sindicales indican que los procesos de negociación colectiva presentan límites importantes y de ahí también los alcances limitados de la mediación estatal en el conflicto entre capital y trabajo, más aun en el caso de relaciones laborales bajo régimen de subcontratación. Por ejemplo, en el caso del sindicato de choferes de la CCU, la ausencia de normativas globales que fijen pautas similares a los empresarios en el rubro limita fuertemente cualquier negociación colectiva. En el caso de los choferes EASA, no han requerido del Estado como entidad mediadora de la relación capital-trabajo, ya que las colectividades tendrían una capacidad negociadora no dependiente de terceros. Esto puede comprenderse, ya que al existir sindicatos “colaboracionistas” con la firma industrial, en que su gran margen de negociación con las firmas contratistas y la de planta, no requieran al Estado o a la institucionalidad reguladora de las relaciones laborales a escala nacional.

*Entrevistador: ¿En las negociaciones colectivas va a intervenir la dirección del trabajo con mediadores?*

*JCR: De hecho todas las negociaciones colectivas son visadas por la dirección del trabajo y por la inspección, así que en ese aspecto no hay problema. Lo que sí yo digo es que no se ha unificado nunca un contrato igual como norma para todos los empresarios, la normativa hace esto, porque una cantidad de conductores negocia con un empleador y hacen el gallito entre ellos para poder lograr algún beneficio de esa negociación. Mi empleador también negocia conmigo y con mi gente, entonces no existe eso, y creo que esa es la función que nosotros debemos de realizar hoy en día, o sea´ como directiva del sindicato inter empresa debemos ir a esas negociaciones, estar en esas instancias y defender los derechos de esos trabajadores...” (JCR – Dirigente Chofer asalariado CCU)*

En el caso de los sindicalistas del sector de los peonetas, no valoran mayormente la mediación, ya que sus conflictos se han logrado resolver consensuado posturas sin superar los límites establecidos legalmente. Este hecho, si se complementa con el análisis de la sección de conflicto, es posible de constatar, por el hecho de que “el paro” fuera del margen de la negociación colectiva regulada, genera que la institucionalidad laboral tenga limitantes para intervenir. Este hecho devela que los paros fuera del marco legal están sujetos a acciones más radicales y donde la mediación Estatal no tiene mayores márgenes de maniobra.

*“IO: Tampoco. En el caso mío tampoco porque nunca hemos tenido, hemos llegado a ese punto de tener que pedir una mediación. Siempre las negociaciones las terminamos antes de gesticular la ley... Así es que no hemos tenido nunca que pedir mediadores.” (IO – Dirigente Peoneta EASA)*

El proceso de mediación laboral también puede resultar de la solicitud de los trabajadores para que el Estado intervenga directamente en las disputas entre las firmas contratistas y de planta. Estas disputas estarían asociadas a violaciones de normativas y contingencias laborales asociadas a las jornadas laborales, despidos y prácticas anti sindicales. Este conjunto de problemáticas serían las principales causas que motivarían a los actores sindicales a apelar a la Dirección e inspección del trabajo, el Ministerio del trabajo y los Secretarios Regionales Ministeriales (SEREMI), y al Servicio de Seguridad Social (SUCESO). Dadas las características del régimen laboral bajo subcontratación, los entrevistados sostienen que la búsqueda de consenso tendría mayor complejidad. En ese sentido, la responsabilidad Estatal de mediar el conflicto laboral debería buscar el acuerdo entre quienes tienen firmados contratos de trabajo formales, y quien dirige el proceso productivo global, es decir, las empresas de planta.

*“Entrevistador: Pero, ¿no es que generara una mesa de trabajo?”*

*“JL: No, no, no. Ella me propuso eso de hacer una mesa de negociación entre Seremi, la CCU y nosotros, en lo cual yo acepté poh, pero la cual nunca se llevó a cabo porque los de CCU empezaron a llamarnos a nosotros para poder negociar directamente.” (JL – Dirigente Peoneta CCU)*

Los procesos de mediación laboral están condicionados por la disposición a participar de los trabajadores y empresarios en dicho proceso. La mediación busca mitigar

el conflicto. Sin embargo, en el régimen de subcontratación, la firma no tiene la obligación de participar en dicha instancia en caso de que surja un conflicto como consecuencia de re-estructuración productiva. Dado esto, generalmente las firmas contratistas asumen el rol de intermediador entre las empresa de planta y los trabajadores subcontratados.

Los entrevistados también se refirieron al “*actuar de los funcionarios en los procesos de mediación*”. De acuerdo a la visión de los trabajadores, los funcionarios tendrían por principal objetivo el conseguir el acuerdo laboral. Los agentes sindicales tienden a destacar que los funcionarios asumen posturas neutrales y que no tienen una actitud explícita de buscar el provecho de un sector u otro.. El principal cuestionamiento que realizan los actores radicaría en que a pesar de que los procesos en que mantienen una postura neutral ante el conflicto, la burocracia y las estructuras normativas que posibilitan la existencia de determinados regímenes laborales, son favorables al sector empresarial más que al actor sindical.

*“Entrevistador: Oiga, ¿y cómo usted cree que es la Dirección del Trabajo cuando medie el conflicto? ¿Cómo es el accionar?”*

*LS: Mira, en general median bien. Nos llaman en forma individual, me llaman a mí, después llaman a [...] y si no hay acuerdo, no hay acuerdo y ellos tratan lo que se dice no más.*

*Entrevistador: Claro*

*LS: Ellos no te dicen nada, esto aquí, esto allá. No, sino que, son mediadores.” (LS – Dirigente Peoneta CCU)*

Los trabajadores señalan que existen diferencias entre sus expectativas y los resultados concretos de los procesos de mediación. El problema radica en que los acuerdos exceden el marco regulatorio establecido por la ley y además los trabajadores estiman que la burocracia administrativa opera para prolongar la negociación y generar consensos circunscritos a la legalidad laboral pero no a la expectativa de los trabajadores

Los trabajadores entrevistados también expresaron su visión de los alcances sobre los procesos de mediación Estatal En primera instancia, las apreciaciones de los representantes de los choferes de la CCU, sostienen que el Estado tiene que ser más partícipe de los procesos de mediación, considerando que los márgenes de intervención que tiene la Institucionalidad Laboral en las relación laborales bajo subcontratación, son

limitados. Esta exigencia se debería principalmente al problema que enfrentan los trabajadores cuando se modifican las condiciones de trabajo o existen las reestructuraciones productivas. Los dirigentes del sector de los peonetas sostienen que el problema también radica en que las leyes laborales hacen “engorroso” cualquier forma de negociación entre las empresas de planta y trabajadores externalizados.

**“Entrevistador:** *¿Cómo cree que debiesen mediar las entidades estatales?*

**“GF:** *Bien paupérrima, porque ellos dicen que hay cosas que están por sobre su ley y que así todo lo quieren comercializarlo, para sacarse el cacho de encima, porque es un tema bien engorroso...”* (GF – **Dirigente Peoneta EASA**)

Las presentes apreciaciones de los entrevistados, sostienen que las dificultades para gestionar acuerdos recaen en que la estructura que canaliza el diálogo. Los trabajadores afirman que está sujeta a procedimientos “engorrosos”. Los acuerdos se ven circunscritos por un excesivo procedimentalismo, que no logra generar la cobertura necesaria ni la especialización adecuada para intervenir en los conflictos.

Los dirigentes sindicales de choferes y peonetas sugieren que los procesos de mediación buscan “enfriar” el conflicto laboral y evitar su exposición. Tales afirmaciones indican que hay claridad en que la Dirección del Trabajo tiende a “prevenir y resolver el conflicto de trabajo”, y a hacer que el Estado sea un ente facilitador del diálogo entre capital y trabajo (Moraga 2006).

**“Entrevistador:** *Cuando la dirección del trabajo tiene que intervenir en ciertos conflictos laborales que están asociados por ejemplo a una negociación colectiva ¿Ellos vienen a mediar las negociaciones?*

**GR:** *Están los buenos oficios, sí, eso se solicita de repente en alguna instancia. Y bueno, se han hecho algunos arreglos, se han mediado de cierta forma y algunos han salido bien. Pero yo cacho que en eso no he visto un avance respecto a relación laboral, no hay un apoyo irrestricto, yo veo que cada vez las empresas se relacionan más con la inspección del trabajo que los trabajadores mismos, los trabajadores van a denunciar malos despidos, cálculos, etc.”* (GR – **Dirigente Chofer asalariado CCU**)

En resumen, el Estado tienen un limitado margen de acción en conflictos laborales. Ante el escenario de gran magnitud y diversificación del conflicto, el Estado puede resolver

por medio de un canal más burocrático de tratamiento los problemas laborales a nivel “empresa”, lo cual genera que gran parte de los acuerdos tienda a ser solucionado por el diálogo directo entre los sindicatos y las empresas. Sin embargo, dicha capacidad se ve muy reducida al actuar en los regímenes laborales bajo subcontratación.

#### **6.4. Mesas de diálogo social y consenso laboral.**

Los procesos de diálogo social y el establecimiento de mesas de trabajo entre los agentes partícipes de las relaciones industriales son instancias para facilitar la comunicación entre estos.

Las “*instancias de las mesas de trabajo*” son una de las formas para materializar el dialogo social. En estas mesas se busca alcanzar pactos sociales entre capital y trabajo, lo cual las entidades estatales tienden a seguir cercanamente (Garcia, Morgado y Rueda, 2007). En este marco, el proceso del diálogo social permite que las empresas hablen directamente con sus trabajadores. En el diálogo social favorece la interacción entre las contrapartes. El fin de esta negociación es converger respecto de las condiciones de trabajo y de las problemáticas sectoriales o estructurales que afectan al capital y al trabajo.

El desarrollo del diálogo social bajo regímenes de subcontratación se desarrolla a través de las negociaciones colectivas entre empresas contratantes y programas de mediación. Lo relevante del proceso del diálogo social bajo un régimen de subcontratación es la capacidad plena que ejercen los sindicatos para comunicarse con las empresas mandantes y a partir de ello poder negociar las condiciones de trabajo y generar mecanismos de participación pactados. Tal proceso, donde los actores interactúan para generar mesas de trabajo y pactar condiciones mínimas, se diferenciaría sustancialmente a partir del estatus socio laboral que poseen los sujetos de estudio. Esto significa, que en el caso de los conductores de los camiones, independiente de que si son de la CCU o la Coca Cola, tienen mayores facilidades para impulsar estos canales de comunicación que los ayudantes de carga en ambas compañías, aunque el carácter de las mesas de trabajo presentarían diferencias.

En el caso de las asociaciones sindicales de los choferes, tanto en el caso de EASA como la CCU, las mesas de acuerdo se desarrollan de forma frecuente, con la particularidad de que el Estado, asumirá la tutela de dicho proceso entre los trabajadores externalizados y

las firmas presentes de la relación triangular. Tal hecho, posibilita constatar que a pesar de estar condicionado bajo relaciones de triangulación, aquellos agentes sindicales que se encuentran mejor posicionados dentro de la estructura socio productiva y de estatus laboral dentro de las firmas, independiente de la predisposición sindical, es posible llevar a cabo el diálogo con las firmas que dirigen el proceso productivo capitalista. Este tipo de diálogo, en donde la asociación sindical pacta con la empresa de planta las condiciones sin los contratistas, tiene por objetivo presionar directamente a los contratistas pero desde las condiciones negociadas entre la compañía central y las asociaciones sindicales.

*“Entrevistador: ¿Cuando tienen un problema tienden a hablarlo más con la empresa contratista o con la empresa de planta?”*

*GR: Con la de planta*

*Entrevistador: ¿Se saltan al empresario?”*

*GR: Claro. Que la empresa le ponga la corriente al empresario, nosotros denunciemos las falencias del empresario, por ejemplo si no impone, si no paga los bonos. Ahí vamos y le decimos a la gerencia y la gerencia se encarga de ponerle la corriente al empresario...” (GR – Dirigente Chofer asalariado CCU)*

En el caso de las asociaciones sindicales de los Peonetas, el diálogo social se ha logrado mantener con las empresas de planta a partir de los conflictos sindicales a gran escala. Los dirigentes sindicales de ambas compañías relatan que la acción sindical y los procesos de presión han posibilitado impulsar dicho diálogo e ir más allá de las empresas intermediarias. Los dirigentes sindicales, tanto en EASA como en CCU, señalan que las empresas de planta han generado mesas de negociación y de diálogo social.

*“Entrevistador: Pero, por ejemplo, ¿ustedes han tenido reuniones con Andina por lo que tú conta’ i sin los contratistas?”*

*GF: Sí poh’, desde octubre hasta la fecha, todos los meses. La única que no fue, fue en febrero, porque tuvimos reunión en noviembre, en diciembre, en enero, en marzo...”*

*Entrevistador: ¿Y los contratistas por qué no van a esas reuniones?”*

*GF: Porque, para nosotros no son importantes, no son validantes’ que estén ellos...” (GF – Dirigente Peoneta EASA)*

Los dirigentes entrevistados también han establecido un diagnóstico con relación a la “*Estabilidad de las Mesas de trabajo*”. Las mesas de diálogo que han sido “efectivas” responden a aquellas en donde el diálogo con las empresas es permanente. Los dirigentes de los choferes sostienen que este tipo de mesas se desarrollan sin restricciones en cuanto a las materias a discutir y sin actos de presión hacia la industria de Planta. Estas mesas han logrado pactar condiciones relacionadas al proceso de trabajo. En el sindicato de Choferes de la CCU, las mesas de trabajo efectivas han involucrado a los trabajadores asalariados y a los “emprendedores”.

Las mesas de diálogo se desarrollan de forma diversa, existiendo instancias donde participan las empresas de planta y contratistas. Con los Choferes de la Coca Cola existe una mesa única de trabajo en donde se reúnen con las empresas contratistas y la empresa de planta. El objetivo de la mesa es adelantar la negociación y acelerar acuerdos para mitigar de conflicto. El que los choferes ocupen una posición socio-laboral de mayor peso facilita el desarrollo de las mesas de diálogo. Por último, en ambas compañías, la Dirección del Trabajo no se hace partícipe en ninguna mesa de trabajo formal e informal.

En el caso de los ayudantes de carga, solo se han presentado mesas de diálogo estables con los asociados de la Coca Cola. Este proceso ha sido impulsado por la Federación Sindical, y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), quien gestionó un debate sobre los accidentes laborales. Dicha convocatoria que se realizó durante el año 2014-2015 integrando a las empresas subcontratistas, a los gerentes de la Embotelladora Andina, a los dirigentes sindicales y a los representantes de las distintas mutuales de seguridad.

**“Entrevistador:** *Y con todo este tema de la SUCESO, ¿Ahí es cuando hay como una mesa de diálogo?*

**GF:** *Sí, pero se abrió esa mesa porque nosotros la buscamos.*

**Entrevistador:** *¿Pero es informal?*

**GF:** *Es formal, pero no es utilizada por casi nadie. No es muy recurrente.*

**Entrevistador:** *Eso fue a parte de otro tema.*

**GF:** *Sí, una necesidad de nosotros, para poder sentar a estos tipos de una vez por todas [...] Aparte que, legalmente, tienen que hacerse responsable.*

**Entrevistador:** *Es decir ahora, legalmente, tienen que participar en esta mesa.*



*GF: Si hubiera un conflicto sí.*

*Entrevistador: Pero ustedes gestionaron esta mesa o fue la SUCESO.*

*GF: Nosotros, la solicitamos, denunciarnos que tenían que estar y estos wueones' decían que no, que no tenían por qué sentarse, si no son trabajadores de nosotros. Hasta que entendieron que la pega de ellos, lo que ellos generan, nos generan conflictos a nosotros..." (GF – Dirigente Peoneta EASA)*

Este conjunto de hechos conducen a sostener que existe una visión contradictoria con relación a la acción del Estado. Por un lado, los dirigentes cuestionan al Estado en cuanto a la políticas labores, pero al mismo tiempo lo consideran como un ente garante del diálogo con la empresa. El establecimiento de mesas ha posibilitado la disminución de los conflictos y una negociación que los anticipa.

En el caso de las mesas de trabajo que han resultado “frustradas”, la causa de dicho fenómeno ha sido la predisposición del sector empresarial o el sindical para quebrarlas. Este tipo de casos se han presentado en mesas inconclusas que tuvieron los peonetas de la CCU debido a las re-estructuraciones productivas con el régimen de emprendedores. Según los dirigentes de este sector, las mesas se vieron frustradas por la negativa a discutir la re-estructuración productiva. Además, los dirigentes señalan que a pesar de la convocatoria ejercida por el Estado para impulsar el diálogo social con los empresarios, la disposición negativa de estos no habría cambiado.

En resumen, el conjunto de estas mesas de trabajo entre las asociaciones de los distintos agentes trabajadores asalariados o autónomos (Peonetas, choferes asalariados y choferes emprendedores), y las empresas de planta, estarán enfocadas en debatir las siguientes temáticas: 1) Condiciones de trabajos, en donde se abarcan temas relacionados a materiales de trabajo, higiene y seguridad. 2) Problemas de la relación sindicato-empresa contratista, en donde se trabajan el tema de las denuncia de prácticas anti sindicales, incumplimiento de compromisos e irregularidades laborales. 3) Gestión administrativa, en donde se abarcan los temas relacionados a relación de los agentes socio laborales de las relaciones de subcontratación, relación supervisores-subordinados y decisiones administrativas de las empresas. 4) Re-estructuración productiva, que implicaría la extensión de los encadenamientos productivos dentro de la relación de las firmas, reducción de personal, nuevas lógicas de desarrollo organizacional y modificaciones de los procesos

productivos. 5) Relaciones salariales, lo cual incluye procesos de negociación colectiva con las empresas contratistas, bonos de producción y modificación de la estructura de los ingresos ante modificaciones socio productivas.

## **CONCLUSIONES**

La presente investigación permitió comprender la experiencia laboral de los trabajadores de reparto de la CC y CCU con relación a los procesos de subcontratación, conflicto sindical e intermediación laboral. ¿Qué aprendimos de tal experiencia? El análisis de las voces y percepciones de los trabajadores arrojó las siguientes conclusiones.

En primer lugar, podemos sostener que los regímenes laborales en el área de reparto, van entrelazados por paradigmas de desarrollo empresarial combinados. La articulación en red de las firmas se da bajo el paradigma contemporáneo del Lean Producción o del Toyotista descrito por Coriat, pero el patrón de relaciones laborales interno responde a lógicas Tayloristas autoritarias. Si analizamos el proceso de articulación externo de las empresas y los procesos de cambio que han existido en las presentes industrias, las lógicas Toyotistas se develan en las fases de desarrollo histórico de las relaciones de triangulación denominadas “*Subcontratación empresarial a pequeña escala y relaciones industriales cuasi inorgánicas*”, “*Modernización de las relaciones triangulares y consolidación de la firma contratista*” y “*Ruptura y transición con los modelos de subcontratación vigentes. Entre la Internalización flexible y la externalización desregulada*”. Tales hechos nos posibilitan confirmar que la articulación de la empresa red en el área de reparto, es diseñada a partir de estrategias de racionalización inspiradas en las lógicas de la especialización flexible y de subcontratación avanzada. En ese sentido, las configuraciones socio-productivas que se desarrollan al interior de las empresas subcontratistas del área de reparto y transporte, responden a patrones de acumulación propios de los modelos Taylorista. Los patrones clásicos de desarrollo socio-laboral se observarán en el proceso de trabajo repetitivo, los roles laborales rígidos con poca presencia de polifuncionalidad, los estamentos laborales verticales y la cultura laboral autoritaria que impulsa la gerencia de las subcontratistas.

Diversos analistas tanto de la sociología, el derecho y la economía, sostienen que el régimen de subcontratación en sí, posibilita reducir el proceso de producción y externalizar diversas unidades productivas por medio de la reducción de gastos en el proceso de externalización y precarización de las condiciones de trabajo. Tal hecho se ve posibilitado por una institucionalidad legal, que permite la reproducción de las diferencias de sueldos entre trabajadores de planta y externalizados que realizan las mismas funciones, convirtiéndose como un factor de tensión permanente. Particularmente los trabajadores del

área de reparto de este caso de estudio, no necesariamente se verían afectados por dicha dualidad, ya que estas industrias al externalizar toda el área de distribución y transporte, no se generarían diferencias socio-laborales entre trabajadores de un mismo rubro. El hecho de ser trabajadores subcontratados ha generado que particularmente los ayudantes de carga, estén bajo una situación de mayor inseguridad laboral, producto de que las empresas de planta no se hacen cargo de la seguridad ni condiciones de trabajo, ya que dicha responsabilidad es delegada a la empresa intermediaria. A la vez, las empresas contratistas al asumir la figura de PYMES, generan que las políticas de desarrollo socio-laboral y bienestar sean más complejas de negociarse para los sindicatos, ya que estos deben negociar con un capital intermediario y no con aquellas empresas que impulsan el proceso de acumulación global (la empresa de planta).

Segundo, si se analiza el desarrollo del sindicalismo de los peonetas de ambas empresas de bebestibles, el conflicto que desarrollan los actores sociales se ve sumamente determinado por el modelo de producción y del régimen laboral al interior de las firmas. Las políticas de subcontratación avanzada genera que el conflicto sindical se vea fragmentado en diversas unidades productivas y las posibilidades de desarrollar un conflicto en red, se da cuando existe acción en bloque. La configuración productiva híbrida genera un nuevo tipo de conflicto que rompe con el esquema que predomina en la empresa Taylorista-Fordista, la cual se caracterizaba por negociaciones centralizadas entre sindicatos y empresas que aglutinaban distintas unidades productivas. Si consideramos el caso histórico de aquellas huelgas de empresas nacionales Yarur (Winn, 1990), MADECO (Stillerman, 2005) y CAP Acero (Ayala, 2016), al no haber mayor dispersión sindical, los procesos de negociación se realizaban directamente con las industriales centrales y no con empresas intermediarias. Estos hechos nos posibilitan constatar que la empresa red genera un nuevo tipo de conflicto, determinado por la relación inter-empresarial establecido por las firmas multi-rut y las subcontratistas.

En este escenario, las estrategias de conflicto que han desarrollado las asociaciones sindicales de los peonetas bajo estas determinantes estructurales, se manifestarían de forma diferenciada a partir de la fijación de los objetivos a largo plazo. En el caso de los peonetas de la Coca Cola, la lucha global está orientada por suprimir las relaciones de subcontratación, por tanto, la estrategia que desarrollan está determinada por impulsar

conflictos por diversas aristas, con el objetivo de hacer insostenible las políticas de flexibilización extrema. La entidad sindical al estar dirigida por un objetivo de tipo estructural, las tácticas de lucha están supeditadas por las luchas reivindicativas a la negociación de ingresos o condiciones de trabajo. El objetivo de suprimir el régimen de empresa red, se lograría conseguir parcialmente por medio del proceso de internalización flexible, el cual se aplica todavía bajo la lógica de la empresa piramidal en red multi-rut y combinando relaciones de subcontratación.

En el caso de los peonetas de la CCU, el desarrollo de su sindicalismo asume un carácter más inorgánico y su estrategia de conflicto, está supeditada solamente a la demanda reivindicativa y no el carácter del modelo de producción, es decir, el problema estructural. Los actores sindicales al haber enfocado exclusivamente su estrategia en torno a las reivindicaciones económicas y no la problemática de las relaciones de subcontratación, generó que el sindicalismo asumiera los conflictos bajo oportunidades exclusivamente coyunturales, pero sin capacidad de proyectarse por cambios estructurales.

En el caso de los ayudantes de la Coca Cola por el hecho de contar con sindicatos de mayor recorrido histórico temporal, y por haber diseñado una estrategia de oposición prolongada contra la embotelladora, logran construir sistemáticamente una táctica integrada a la estrategia a largo plazo. En el caso de los sindicatos de peonetas de la CCU, al ser organizaciones sociales que asumen un carácter opositor a las empresas y desarrollar su trabajo sindical enfocado exclusivamente en torno a las demandas reivindicativa inmediatas, generando que la estrategia este subsumida por fines tácticos.

Este conjunto de hechos nos conduce a sostener que el presente tipo de conflicto en el área de reparto se enmarque dentro del proceso de revitalización sindical nacional o del “renacer de la huelga obrera en Chile” (Araneda y Nuñez, 2009), debido a cuatro factores. En primer lugar, la “nueva estructura empresarial fragmentada”, la cual se observa explícitamente en el área de reparto de la industria de bebestibles, ha tendido a formar un actor sindical determinado por un régimen socio-productivo y de dispersión empresarial, lo cual se acopla al complejo industrial donde se desarrollaron los grandes procesos de conflicto de los nuevos actores laborales desde el 2007. En segundo lugar, el desarrollo de los “conflictos sindicales en red”, es un elemento característico de los conflictos sindicales de nuevo tipo. Cabe destacar que en ámbitos histórico-temporales, los peonetas de la Coca

Cola se antepondrían a los grandes conflictos sindicales de los años 2007-2008, ya que desde el año 2005 ya existirían antecedentes de huelgas en red. En tercer lugar el “Conflicto no institucional sectorial”, que desarrollan los actores sindicales se enmarca dentro de una estrategia sindical que apuesta a superar las limitantes de la empresa moderna y de las normativas Estatales, generando mecanismos de negociación conjunta con las firmas intermediarias de Planta. Finalmente, en cuarto lugar, el “recambio generacional de nuevos actores sindicales” se observa con el surgimiento de nuevos liderazgos sindicales, el cual no contaría con una mayor trayectoria histórica sindical.

Tercero, en este escenario, el rol que juega el Estado se relacionaría a la fijación de pautas y la regulación en el desarrollo de la relación social capital y trabajo. Es necesario considerar, que un signo de modernidad siempre va a significar que el Estado va a tener la capacidad de intervenir en una relación social donde haya conflictos o intereses en disputa, por medio de una estructura burocrática especializada. El marco normativo e institucional a cargo de administrar un campo social de interacciones, es quien debe resolver dichos conflictos en disputa. En ese sentido, analizar las condiciones laborales y los conflictos en el neoliberalismo maduro, implica también como los factores administrativos, burocráticos y legales que pre condicionan las pautas de acción colectiva de los sujetos. Si consideramos el impacto que trajo consigo el cambio del modelo de económico y de desarrollo sobre el Estado, la transformación del rol burocrático de las instituciones Estatales se observa en la existencia de burócratas “tecnocráticos” (Salazar y Pinto, 1999). Al desarticular el “Estado de compromiso”, el cambio de rol se manifestaría a partir de la disolución de las intermediaciones políticas de las tensiones laborales explícitas y el traslado del acuerdo al interior de las empresas (Garreton y Espinoza, 1993), cuestión que se constata en la industria de bebestibles.

Por último quisiera referirme a diversos aspectos susceptibles de investigación que surgen de esta aproximación a la experiencia laboral de los trabajadores de reparto. Primero, destaco como las dinámicas de subcontratación están sujetas a procesos de cambio socio-histórico, los cuales se construyen a partir de lo que hoy conocemos como empresa empresa red. Este proceso de re-estructuración productiva tiene que ser analizado históricamente y a partir de las trayectorias laborales. Segundo, destaco que los procesos de acción sindical y la articulación del conflicto están condicionados por la estructura de las

empresas red. La fragmentación de la organización productiva tiende a dispersar los sindicatos. El efecto de esta fragmentación define tópicos de estudio, tales como el accionar colectivo, la relación sindical entre la base y la dirigencia, y los consensos inter-sindicales. Tercero, es necesario profundizar el conocimiento acerca de cómo se llevan a cabo los acuerdos tripartitos en sectores económicos dinámicos y flexibles tales como lo que ocurre en el sector de reparto y distribución. En resumen, esta tesis me ha permitido no solo conocer la realidad actual de los trabajadores del área de reparto, sino también potenciar una futura agenda de investigación relativa al desarrollo de las relaciones laborales en un capitalismo flexible.



## BIBLIOGRAFÍA

- Alvares, Camila.** (2015). *“Reactivación del movimiento sindical portuario Chileno: Repertorios, alianzas y organización a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014”*. Tesis para la obtención de título de Maestría en Ciencias Políticas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Ecuador.
- Alvares, Rolando.** (2009). *“¿Desde fuera o dentro de la institucionalidad? La “huelga larga del salmón” y las nuevas estrategias sindicales en Chile (2006-2008)”*. En Aravena, Antonio; Núñez, Daniel. (Editores). *“El Renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI”*. (pp.75-116). Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. Santiago, Chile.
- Alarcón, Espejo; Moyano, Fuentes.** (2007). *“Lean producción: Estado actual y desafíos futuros de la investigación”*. Investigaciones Europeas de Dirección y economía de la empresa. Universidad de Jaén. Vol. 13, N°2, pp. 179-202.
- Agacino, Rafael.** (2001). *“Estructura y dinámica industria, Chile. 1985-1998”*. Revista Estadística y economía N°20, Instituto nacional de Estadística INE. (pp.89-119). Santiago, Chile.
- Agacino, Rafael,** (1995). *“Apertura económica, competitividad y las estrategias empresariales”*. . Documento de Conferencia por una Carta de Derechos Laborales frente al NAFTA, realizado durante el 1 y 2 de diciembre de 1995. Presentado en sindicato de Good Year, Chile.
- Ahumada, Luis.** (2002). *“Conflicto, negociación, mediación y arbitraje: un acercamiento desde el ámbito laboral”*. Psicoperspectivas, revista de la escuela de psicología de facultad de filosofía y educación. Universidad Católica de Valparaíso. Vol. 1. Chile.
- Aravena, Antonio; Rojas, Jorge.** (1999). *“El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile”*. En Escobar, Patricio. (Editor). *“Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa”*. (pp. 137-227). LOM Ediciones, Santiago de Chile.
- Aravena, Antonio; Núñez, Daniel.** (Editores) (2009). *“El Renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI”*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. Santiago, Chile.
- Armstrong, Alberto; Aguila, Rafael.** (2006). *“Evolución del conflicto laboral en Chile. 1961-2002”*. Ediciones Universidad Católica de Chile.

- Antunes, Ricardo.** (2003). *“Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo”*. Herramientas Ediciones. Buenos Aires, Argentina.
- Avendaño, Octavio; Rodrigo, Figueroa** (2004) *“Desigualdad en Chile. Lo que hay tras las cifras de disminución de la pobreza.”* Revista Análisis del 2004, del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile, pp.111-138.
- Avendaño, Octavio; Figueroa, Rodrigo.** (2002). *“La persistente tensión entre poder y desarrollo: el problema de la redistribución.”* Revista de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Ayala, Jorge.** (2016). *“Historia del movimiento sindical de Huachipato 1970-2013. Procesos de acción y articulación política”*. Ediciones Escaparate. Santiago, Chile.
- Barozet, Emmanuelle.** (2006) *“El valor histórico del pituto: clase media, integración y diferenciación social en Chile.”* Revista de sociología del Departamento de sociología de la Universidad de Chile.
- Baeza, Manuel.** (2002) *“De las metodologías cualitativas en investigación científico-social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido”*. Editorial Universidad de Concepción. Concepción, Chile.
- Biblioteca del congreso Nacional.** (2006). *“Historia de la Ley Ley N° 20.123 Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios”*. Congreso nacional e Chile.
- Bourdieu, Pierre.** (2011). *“Las estrategias de la reproducción social”*. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires, Argentina
- Boyer, Robert.** (2004). *“Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación”*. Miño y Avila Editores. Buenos Aires, Argentina.
- Boyer, Robert; Freyssenet, Michel.** (2003). *“Los modelos productivos”*. Editorial Fundamentos. Caracas, Venezuela.
- Camaño, Eduardo.** (2007). *“La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicio transitorio”*. REVISTA IUS ET PRAXIS - AÑO 13 - N° 2- pp. 157 – 194. Universidad de Talca. Chile.
- Campero, Guillermo.** (2003). *“El dialogo social en América Latina: Una propuesta sobre la relación diálogo social y gobernabilidad democrática de los cambios laborales en*

*sistemas económicos liberalizados*". En Guimaaes, Carmen; Pronko, Marcela. "Dialogo Social, Harmonizacao e Diversidade no Mundo do Trabalho." (pp.34-53). FLACSO. Brasilia, Brazil.

**-Campusano, Karin; Gaudichaud, Frank; Osorio, Sebastián; Seguel, Pablo; Urrutia, Miguel.** (2017a) "Conflictividad laboral y politización. "Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el "neoliberalismo maduro", 1989-2015". Nuevo Mundo Mundos Nuevos.Cuestiones del tiempo presente. [En línea], Cuestiones del tiempo presente.

**-Carrillo, Jorge.** (1996). "Ford Hermosillo: trayectoria de desarrollo de un modelo híbrido". En Micheli, Jordy. "JAPAN INC. En México. Las empresas y modelos laborales Japoneses". (pp. 161-192). Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. Universidad Autonoma de Mexico.

**-Carrillo, Jorge; Novick, Marta.** (2006). "Eslabonamientos productivos globales y actores locales. Debates y experiencias en América Latina." En De la Garza, (coordinador) "Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques". Anthropos-UAM, (pp. 243-267). México.

**-Castells, Manuel.** (2000). "La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen I. La sociedad Red". Alianza Editorial, S.A. Madrid, España.

**-Castillo, Alejandro; Esnaola, Javier; López, Vicente; Ratto, Nicolás; Seguel, Bryan.** (2014). "Repertorios de Acción Colectiva en los Trabajadores subcontratados peonetas de Coca-Cola en Chile, 2014." Ediciones Arlequín. Santiago, Chile.

**-Castillo, Juan Jose.** (1997). "Globalización y re-estructuración productiva: Impactos sociales y nuevas perspectivas. Los "nuevos" modelos productivos". Ensayos FEE, , V. 18, N.1, PP.148-180. Porto Alegre, Brasil.

**-Centro de estudios Socio-económicas e históricos.** (2015). "La Clase trabajadora en Chile. Experiencias actuales de lucha y organización". Editorial Liberación. Santiago, Chile.

**-Cifuentes, Lucas.** (2015). "Subcontratación y acción sindical en Chile. El caso de las movilizaciones en el sector cuprífero durante los años 2006-2008". Tesis para optar al título profesional de sociólogo. Departamento de sociología de la Universidad de Chile.

- Coriat, Benjamin.** (2008). *“El taller y el cronometro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa”*. Editorial Siglo XXI. Mexico D.F.
- Coriat, Benjamén.** (2009). *“Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa”*. Siglo XXI Editoriales. Mexico D.F.
- Espinoza, Malva.** (1997). *“Sindicalismo en la empresa: Ni ocaso, ni crisis terminal.”* Dirección del trabajo, Gobierno de Chile.
- Esping-Andersen, Gosta.** (1993). *“Los tres mundo del Estado de bienestar”*. Instituto Alfons El magnanim (Valencia). España.
- De la Garza, Enrique.** (2012 b). *“La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”*. En Celis, Juan Carlos, (coordinador), *“La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales”* (pp15-37). CLACSO. Medellín, Colombia.
- De la Garza Toledo, Enrique.** (1999). *“Epistemología de las teorías sobre los modelos productivos”*. En De la Garza Toledo, Enrique. *“Los retos teóricos de los estudios del trabajo en el siglo XXI”*. (pp. 71-85). Editorial CLACSO. Buenos Aires, Argentina.
- De la Garza, Enrique.** (2010). *“El modelo económico neoliberal y los límites de las configuraciones productivas en México.”* En De la Garza, Enrique; Neffa, Julio Cesar. *“Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal.”* (pp. 53-102). CLACSO. Buenos Aires, Argentina.
- De la Garza, Enrique.** (2012 a). *“La metodología marxista y el configuracionismo Latinoamericano”*. En De la Garza, Enrique; Leyva, Gustavo. *“Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales”*. (pp.229-255). Fondo de Cultura Económica. Mexico.
- Díaz, Vivena.** (1999). *“Acumulación flexible en la confección y empleo femenino”*. En Montero, Cecilia; Albuquerque, Mario; Ensignia, Jaime. *“Trabajo y empresa: Entre dos siglos”*. (pp.105-116). Editorial NUEVA SOCIEDAD. Caracas, Venezuela.
- Di Tella, T; L. Brams; J. Reynaud; A. Touraine.** (1967) *“Sindicato y comunidad. Dos tipos de estructura Latinoamericana”* Editorial del instituto Torcuato Di Tella, Argentina –
- Díaz, Alvaro.** (1989). *“Re-estructuración industrial autoritaria”*. Revista Proposiciones Vol.º 17. (pp.14-35). Santiago, Chile.

- Dusser, Juan Pablo; Baltera, Pablo.** (2010) “Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales”. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.
- Duran, Gonzalo; Kremerman, Marco.** (2015). “Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada”. Documento de trabajo de la fundación Sol.
- Echeverría, Magdalena.** (2006). “*Los riesgos laborales de la subcontratación*”. Departamento del estudio de la Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Echeverria, Magdalena.** (2009). “*La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*”. Departamento del estudio de la Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Edwards, Paul.** (1993). “*El conflicto laboral: Temas y debates de la investigación reciente*”. Revista cuadernos de relaciones laborales. N°3. Edición complutense, Madrid. (139-191)
- Ermida, Oscar; Colotuzzo, Natalia.** (2009). “*Descentralización, Tercerización, subcontratación*”. Oficina Internacional del Trabajo OIT. Uruguay.
- Espinoza, Vicente.** (2006) “*Movilizad ocupacional en el cono sur. Oportunidades y desigualdad social.*” Revista de sociología 20. (pp. 131-146). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Espinoza, Malva.** (1996) “*sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso ni crisis terminal: análisis de encuestas a empresarios y trabajadores.*”. Dirección de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago Chile.
- Fazio, Hugo; Parada, Magaly.** (2006). “*Balance de la economía chilena al finalizar el gobierno de Lagos*”. ”. En revista “*Análisis del año 2005*”. (pp. 65-93.) Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Fashoyin, Tayo.** (2004). “*Colaboración tripartita, diálogo social y desarrollo nacional*”. Revista internacional del trabajo. Vol 124. Num 4. pp, 283-417. OIT.
- Figuroa, Rodrigo.** (2002). “*Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado*”. FRASIS EDITORES. Santiago, Chile.

- Figueroa, Rodrigo.** (2008). “*Regulación de la subcontratación y el suministro de trabajadores en Chile. Alcances y perspectivas para la construcción de las relaciones Laborales*”. Revista Veredas 16. Uam-Xochimilco. (pp. 129-152)
- Garcia, Ana Maria; Morgado, Emilio; Rueda, Marleen.** (2007) “*Dialogo social institucionalizado en America Latina. Estudio comparado de Argentina. Brazil, Ecuador, Mexico y Peru*”. Documento de trabajo OIT. Oficina regional para América Latina y el Caribe. Lima, Peru.
- Gereffi, Gary.** (2001). “*Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización*”. Revista Problemas del Desarrollo, vol. 32, núm. 125. Mexico, IIEC-UNAM, abril-junio, 2001.
- Garretón, Manuel Antonio; Espinoza, Malva.** (1993) “*¿Reforma del estado o cambio en la matriz socio-política? el caso Chileno*”. Perfiles Latinoamericanos, núm. 1, diciembre, 1993, pp. 133-170. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Distrito Federal, México
- Gaudichaud, Franck.** (2015) “*Las Fisuras del neoliberalismo maduro*”. Clacso. Buenos Aires, Argentina.
- Gramsci, Antonio** (2010) “*Ontología*” Editorial Siglo XXI Editores. Buenos Aires, Argentina.
- Henriquez, Helia.** (1999). “*Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión?*”. En Drake, Paul.; Jaksic, Ivan “El modelo chileno: democracia y desarrollo en los noventas.” (pp. 93-123) Lom Ediciones. Santiago, Chile.
- Hyman, Richard.** (1978). “*El marxismo y la sociología del sindicalismo*”. Ediciones ERA. Ciudad de Mexico.
- Iranzo, Consuelo; Ritchter, Jacqueline.** (2012). “*Las implicancias de la subcontratación laboral*”. En Celis, Juan Carlos, (coordinador), “*La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*” (pp15-37). CLACSO. Medellin, Colombia.
- Irueta, Pedro.** (2009). “*Regulación de la libertad sindical entre 1973-1990*”. En Lira, Elizabeth; Rojas, Hugo. “*Libertad sindical y derechos humanos. Análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT (1973-1990)*”. (pp. 29-42). LOM Ediciones, Santiago de Chile.

- Ishikawa, Junko.** (2004). “Aspectos clave del dialogo social nacional: un documento de referencia sobre el dialogo social”. Organización internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza.
- Jordana, Claudia; Torres, Juana.** (2009). “*Los trabajadores subcontratistas de Bosques Arauco y CODELCO: ¿Un movimiento en vías de politización?*”. Revista Mad. N°20. (pp.71-89). Departamento de Antropología de la Universidad de Chile.
- Julian. Dasten.** (2013a), “*Trabajo, precariedad y habitus precario*”. *Aproximaciones al estudio de la(s) precariedades(es) en América Latina*”. Revista Latino-americana de estudios do trabalho, ano 18, n°30 (pp. 185-210).
- Julian, Dasten.** (2013b) “*La precariedad, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde America Latina*”. *Sociológica (Méx.)*. 2014, vol.29, n.81 (pp.119-160).
- Julian, Dasten.** (2013c). “El presente del sindicalismo en Chile. Un panorama general de sus tendencias y divergencias”. Fundación Emerge. Chile
- Julian, Dasten.** (2014). “*Chile Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario vs. Sindicalismo movimentista*”. En Celis, Juan Carlos “*Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*”. (pp. 118-139). Escuela nacional sindical. Medellin, Colombia.
- Laraña, Osvaldo; Rodríguez, Maria Eugenia.** (2014). “*Desigualdad de Ingresos y Pobreza en Chile 1990 a 2013*”. Documento de trabajo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – Chile. Área de reducción de la Pobreza y desigualdad.
- Leiva, Sandra.** (2009). “*La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis.*” Revista Polis, de la universidad Bolivariana. Volumen 8, N°24. (pp.111-131). Chile.
- Lopez, Diego.** (2008). “*Subcontratación y conflictos laborales: Un creciente descontento en el trabajo*”. Centro de Relaciones laborales, trabajo y dialogo social. Universidad Central. Santiago, Chile.
- Medel, Rodrigo; Perez, Domingo; Velazques, Diego; Morales, Gabriela.** (2017). “*Huelgas con Adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral*”. (pp.35-71). En Aguilar, Omar; Perez, Domingo; Henríquez, Helia. “*Huelgas laborales en Chile: Conciencia y paralización*”. Editorial Universitaria. Santiago, Chile.

- Montero, Cecilia.** (1994). *“Empresarios, Estado y desarrollo: Una perspectiva histórica”*. Revista Propositiones, N°24. (pp. 56-60). Santiago, Chile.
- Montero, Cecilia.** (1990). *“La evolución del empresariado Chileno: ¿Surge un nuevo actor?”*. Colección Estudios CIEPLAN N°30. (pp.91-122). Chile.
- Morgado, Emilio.** (2006). *“Dialogo social y políticas públicas”*. Documento de trabajo Taller nacional *“Dialogo social en Chile”*. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Gobierno de Chile. Ministerio del trabajo y previsión social. Santiago, Chile.
- Muñoz, Mauricio.** (2014). *“El conflicto como unidad de asociación, antagonismo y síntesis. Lucha, cohesión y definición en la huelga de los trabajadores subcontractados de la gran minería en el cobre en Chile”*. Revista Sociedad y discurso, N°25. Universidad de ALBORG. (pp. 115-152)
- Neffa, Julio Cesar.** (1999). *“Crisis y emergencia de Nuevos modelos productivos”*. En De la Garza Toledo, Enrique. *“Los retos teóricos de los estudios del trabajo en el siglo XXI”*. (pp. 39-70). Editorial CLACSO. Buenos Aires, Argentina.
- Núñez, Daniel.** (2009). *“El Movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: Una experiencia innovadora de negociación colectiva”*. En Aravena, Antonio; Núñez, Daniel. (Editores). *“El Renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI”*. (pp.37-74). Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. Santiago, Chile.
- OIT Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina.** (2011). *“Mapeo de las instancias de dialogo social en Chile”*. Documento de trabajo OIT. Oficina regional para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile.
- Perez, Domingo; Medel, Rodrigo; Velazques, Diego.** *“El desarrollo de la huelga ilegal en el Chile contemporáneo (1990-2010).”* LASA INTERNATIONAL CONGRESS 2015. Working Paper.
- Piore, Michael; Sabel, Charles.** (1990). *“La segunda ruptura industrial”*. Alianza Editorial. S.A. Madrid, España.
- Piñera, José.** (1990) *“La revolución laboral en Chile”* Editorial Zigzag. Santiago, Chile.



- Ponce, Jose Ignacio.** (2016). “*Oportunidad, conflicto y reconocimiento. El movimiento de trabajadores subcontratados de CODELCO y el Gobierno de Michelle Bachelet, 2006-2007*”. Revista Izquierdas, 29. (pp.106-132)
- Pries, Ludger.** (1997), “*Teoría sociológica del mercado del trabajo*”. Revista Izapalapa 41. (pp. 71-98).
- Ramos, Claudio.** (2014) “*La modernización de la empresa chilena: Postfordismo con huellas autoritarias.*” Santiago, Chile. En Antonio Stecher y Lorena Godoy (eds.), Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina, pp. 79-101: RIL editores
- Robles, Fernando.** (2005). “*Contramodernidad y desigualdad social: Individualización e individuación, inclusión/exclusión y construcción de identidad. La necesidad de una sociología de la exclusión*”. *Revista Mad*, (12), (pp.27-57). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Rojas, Jorge** (1995) “*Procesos de modernización, clase obrera y movimiento sindical en América Latina.*” En el libro “*¿Democracia sin movimiento social? Sindicatos, organizaciones vecinales y movimientos de mujeres en Chile y Medico*” Editorial Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela.
- Ruminot, Nelson.** (2009). “*La huelga en Forestal Arauco: de las acciones sindicales al fortalecimiento de la negociación colectiva inter-empresa*”. En Aravena, Antonio; Núñez, Daniel. (Editores). “*El Renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*”. (pp.117-134). Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. Santiago, Chile.
- Ruiz, Carlos.** (2007). “*La problemática emergencia de nuevas identidades sociales.*” (U. de Chile, Ed.) *Revista Análisis del año 2006*.
- Ruiz, Carlos; Boccardo, Giorgio.** (2014). “*Los Chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*”. Ediciones El Buen Aire. Santiago, Chile.
- Ruiz, Carlos; Toro, Eduardo.** (2006). “*La opacidad social*”. En revista “*Análisis del año 2005.*” (pp. 41-64.) Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Salazar, Gabriel; Pinto, Julio.** (1999). “*Historia contemporánea de Chile I. Estado, legitimidad, ciudadanía*”. LOM Ediciones. Santiago, Chile.

- Salinero, Jorge.** (2006). *“Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile. Problemas y desafíos.”* Cuadernos de investigación n°29. Dirección del Trabajo. Chile.
- Schutz, Alfred.** (1995) *“El problema de la realidad social”*. Editorial Amorrortú. Buenos Aires, Argentina.
- Sennet, Richard.** (2012). *“La corrosión del carácter”*. Editorial Anagrama. Barcelona, España
- **Sisto, Vicente,** (2008) *“La investigación como una aventura de producción dialógica: la relación con el otro y los criterios de validación en la metodología cualitativa y contemporánea.”* Psicoperspectivas, VII, 114-136. <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Superintendencia de Pensiones,** (2010). *“Guía técnica para la evaluación del trabajo pesado”*. Super Intendencia de Pensiones. Santiago, Chile.
- Stillerman, Joel.** (2005). *“Continuidades, rupturas y coyunturas en la transformación de los obreros de Madeco S.A., 1973-2003.”* Revista Política 44 (otoño 2005). (pp. 165-196).
- Tarrow, Sidney.** (1997). *“El poder en Movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política.”* Alianza Madrid. España.
- Touraine, Alain.** (2006). *“Los movimientos sociales”*. Revista Colombiana de Sociología, X, N°27. (pp. 225-278).
- Tejerina, Benjamin.** (1991). *“Las teorías sociológicas del conflicto social. Algunas dimensiones analíticas a partir de K. Marx y G. Simmel”*. Revista Española de investigaciones sociológicas. N° 5233. (pp. 47-63).
- Varas, Karla; Toledo, Cesar.** (2014). *“La huelga, un derecho fundamental”*. (pp. 63-108). En *“Informe Anual sobre derechos humanos en Chile 2014”*. Universidad Diego Portales. Santiago, Chile. (REVISAR AUTORIA
- Weber, Max.** (2007). *“El político y el científico”*. Retorica Ediciones. Buenos Aires, Argentina.
- Weber, Max.** (2002). *“Economía y sociedad”*. Fondo de Cultura económica. Madrid, España.
- Wagner, Peter.** (2013). *“Redeficiones de la Modernidad”* Revista de sociología, N°28. (pp. 9-27). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

- Whitehill, Arthur.** (1994). *“La gestión empresarial Japonesa. Tradición y transición”*. Editorial Andres Bello. Santiago, Chile.
- Winn, Peter.** (1990). *“El taylorismo y la gran huelga Yarur de 1962.”* En *Proposiciones* Vol.19. Santiago de Chile : Ediciones SUR. (pp. 202-223).
- Winn, Peter.** (2004). *“Los tejedores de la revolución. Los trabajadores de Yarur y la vía Chilena al socialismo”*. LOM Ediciones. Santiago, Chile.
- Wormald, Guillermo.** (1999) *“De las pirámides a las redes”*, En Montero, Cecilia; Alburquerque, Mario; Ensignia, Jaime. *“Trabajo y empresa: Entre dos siglos”*. (pp.59-63). Editorial NUEVA SOCIEDAD. Caracas, Venezuela.

**ANEXOS**  
**Anexos de contenido escrito**

**Anexo 1. Matriz de entrevistados**

<b>Criterios</b>  <b>N°</b> <b>Entre-</b> <b>vista</b>	<b>Tipo de entrevista</b>	<b>Nombre o seudónimo</b> <sup>22</sup>	<b>Empresa subcontratista (ES) y Empresa de Planta (EP)</b>	<b>Cargo burocrático directivo sindical</b>	<b>Año de ingreso al rubro</b>	<b>Rubro u oficio desempeñado y modalidad contractual.</b>
<b>1</b>	Individual	Lorenzo Salazar [LS]	<b>ES:</b> Transportes Molina Morales <b>EP:</b> CCU	Presidente del Sindicato de trabajadores Molina Morales y otros Holding.	1976	Peoneta y Asalariado
<b>2</b>	Grupal (I)	Elías Umansor [EU]	<b>ES:</b> Transportes Gigante H y D Limtiado. <b>EP:</b> CCU	Presidente Sindicato de trabajadores GIGANTES HD.	1995	Peoneta y Asalariado
<b>3</b>	Grupal (I)	Luis Gómez [LG]	<b>ES:</b> Transportes Ugeat <b>EP:</b> CCU	Presidente del Sindicato Transportes Ugeat.	1991	Peoneta y Asalariado
<b>4</b>	Individual	Victor Valenzuela [VV]	<b>ES:</b> Logística y transporte ruta sur. (Dueño Cavalieri) <b>EP:</b> CCU	Presidente del Sindicato Ruta Sur y de la FENASIPECCU	2007	Peoneta y Asalariado
<b>5</b>	Individual	Ivan Manuel Gonzales	<b>ES:</b> “Trasportes Puerta del Sur	Secretario del Sindicato Puerta	2010	Peoneta y Asalariado

<sup>22</sup> En el caso de los entrevistados que hicieron su entrevista pública se les dará su nombre original, en el caso de los anónimos se les dará un nombre de etiqueta.

		[IMG]	<b>EP:</b> CCU	del Sur		
<b>6</b>	Individual	Juan Lazcano [JL]	<b>ES:</b> Transportes Puerta del Sur <b>EP:</b> CCU	Presidente del Sindicato Puerta del Sur y Vice presidente de la FENASIPECCU	1997	Peoneta y Asalariado
<b>7</b>	Individual	Juan Millar [JM]	<b>ES:</b> Transportes Gigante H y D. Limitado. <b>EP:</b> CCU	Secretario del Sindicato de trabajadores independientes de conductores CCU. (SITRAINCO)	1992	Chofer y Contratista (Emprendedor)
<b>8</b>	Individual	Gustavo Ramírez [GR]	<b>ES:</b> Transportes Enrique y Cavalieri cia. Ltda. <b>EP:</b> CCU	Presidente del Sindicato de conductores y fleteros de CCU (SINCOFLET) y Director de la Federación nacional de sindicatos Embotelladora Chile Unida.	1988	Chofer y Asalariado
<b>9</b>	Individual	Alex Marroquín [AM]	<b>ES:</b> Transportes Gigante H y D Limtiado. <b>EP:</b> CCU	Asociado base de SITRAINCO.	1996	Chofer y Contratista (Emprendedor)
<b>10</b>	Individual	Juan Carlos Reyes [JCR]	<b>ES:</b> Transportes Molina Morales. <b>EP:</b> CCU	Secretario de SINCOFLET	1985	Chofer y Asalariado
<b>11</b>	Individual	Gustavo Godoy [GG]	<b>ES:</b> Transportes Keller <b>EP:</b> Coca Cola	Director de FENASIPEC	1995	Peoneta y Asalariado

<b>12</b>	Individual	Gerardo Foquett [GF]	<b>ES:</b> “Transportes Transwell S.A.” <b>EP:</b> Coca Cola	Presidente del Sindicato Transwell y presidente de FENASIPEC	1996	Peoneta y Asalariado
<b>13</b>	Grupal (II)	Fernando Bustos [FB]	<b>ES:</b> Agromarina <b>EP:</b> Coca Cola	Presidente del sindicato de empresa sociedad Agromarina y vicepresidente de FENASIPEC	2001	Peoneta y Asalariado
<b>14</b>	Grupal (II)	Luis Quezada [LQ]	<b>ES:</b> “VPS” <b>EP:</b> Coca Cola	Presidente del sindicato de empresa VPS s.a.	1996	Peoneta y Asalariado
<b>15</b>	Grupal (III)	Israel Ojeda [IO]	<b>ES:</b> Transportes Logística Norte TLN. <b>EP:</b> Coca Cola	Secretario del Sindicato de Trabajadores transporte logística norte.	2010	Peoneta y Asalariado
<b>16</b>	Grupal(III)	Cristian Olivares [CO]	<b>ES:</b> “Transportes Lennon” <b>EP:</b> Coca Cola	Tesorero del Sindicato de transportes Flores y Castro.	1994	Peoneta y Asalariado
<b>17</b>	Grupal(III)	Camilo del Rio [CdR]	<b>ES:</b> Transportes Quintana L.T.D.A. <b>EP:</b> Coca Cola	Presidente del sindicato de Transportes Quintana y secretario de FENASIPEC	2003	Peoneta y Asalariado
<b>18</b>	Individual	Víctor Lastra [VL]	<b>ES:</b> Transportes Alba <b>EP:</b> Coca Cola	Presidente del Sindicato Nacional Interempresa de trabajadores fleteros de camiones de	1980	Chofer y Asalariado

				embotelladoras Andina (SINTRAC)		
<b>19</b>	Individual	Luis Flores [LF]	<b>ES:</b> “Comercial CLOVER”  <b>EP:</b> Coca Cola	Secretario de SINTRAC	1986	Chofer y Asalariado

**Anexo 2. Estructura del ingreso de Contratos colectivos de Peonetas y Ayudantes.**

<b>Contratos colectivos con comisiones negociadoras de SINTRAC y SINCOFLET</b>			
	Sueldo Base	Sueldo Variable (Bonos)	Gratificación
Contrato colectivo la empresa Logística y provisión de personal Tomas Ltda. (ECUSA) (1 de Marzo del 2014)	325.000\$ Sueldo Base. 12.500\$ Colación. 12.500\$ Transporte. 12.500\$ Caja perdida.	5.000\$ Por segunda vuelta el mismo día. 7.500\$ Por tercera vuelta al mismo día. 15.000\$ Bono de asistencia. 15.000\$-60.000\$ Bono de asistencia escalonado según cumplimiento.	25% de lo devengado por el conductor por concepto de remuneraciones mensuales con un tope de un 4,75 de un ingreso mínimo mensual imponible. .
Contrato colectivo la empresa Transportes Alba. (Coca Cola) (30 de julio del 2014)	225.000\$ Sueldo Base 75.000\$ Movilización 75.000\$ Transporte	21% del flete variable mensual garantizado de \$2,209.822\$ que será considerado como meta. *Bonos por cliente contratado 180\$-300\$.	89.063\$

<b>Contratos colectivos de Ayudantes de la Coca Cola</b>			
	Sueldo Base	Sueldo Variable (Bonos)	Gratificación
Empresas			
Santa	210.000\$ Sueldo Base. 43.500\$ Locomoción.	5.000\$ Por recargue. 50.000\$ Bono de	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo

Teresita (1 de febrero del 2014)	43.500\$ Colación.	asistencia.	dividido 12 veces al mes.
VPS S.A. (2 de Mayo del 2013)	1,00824\$ Ingresos mínimos mensuales imposables 40.000\$ Colación. 40.000\$ Movilización.	5.000\$ Por vuelta para retirar envases por día. 5.000\$ Por vuelta para transportar y descargar por día. 1.000\$ Atención de tiendas al de conveniencia por día.	No explicita gratificación.
Agromarina LIMITADA (2 de Mayo del 2013)	1,00824\$ Ingresos mínimos mensuales imposables. 40.000\$ Colación. 40.000\$ Movilización.	5.000\$ Por vuelta para retirar envases por día. 5.000\$ Por vuelta para transportar y descargar por día. 1.000\$ Atención de tiendas. al de conveniencia por día.	No explicita gratificación.
Agromarina LIMITADA (1 de noviembre del 2011)	1,00824\$ Ingresos mínimos mensuales imposables. 17.000\$ Colación. 17.000\$ Movilización.	-9.000\$ bono antigüedad. -3,10\$ por caja transportada, y descargada si son menos de 29.999 unidades -3.80 por caja transportada, y descargada si son más de 29.999 unidades	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.
Sociedad y distribuidora LOGAR (24 de abril del 2013)	205.000\$ Sueldo Base. 43.500\$ Colación. 43.500\$ Almuerzo.	4.500\$ Ruta equivalente en primera carga. 5.500\$ Por ruta extra por día. 4.000\$ Comisión Clave por cada carga en vuelta extra en cliente mayorista por día.	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.



Transportes Marchant (31 de mayo del 2013)	205.000\$ Sueldo Base. 43.500\$ Colación. 43.500\$ Almuerzo.	40.000\$ Bono de asistencia. 30.000\$ Bono puntualidad. 1.750\$ Bono de colación por día trabajado. 250\$ Bono de atención por cliente por cliente. *Bono porcentual de retorno (medido en productividad global).	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.
Transportes Transwell (30 de abril del 2013)	205.000\$ Sueldo Base. 43.500\$ Colación. 43.500\$ Almuerzo.	4.500\$ Comisión Ruta en la primera carga programada + 100\$ por cliente atendido por día. 5.500\$ Por ruta extra + 100\$ por cliente atendido por día. 4.000\$ Comisión Clave por cada carga programada (entregada al día) + 10\$ por día.	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.
Transportes Transwell (24 de Agosto del 2010)	172.000\$ Sueldo base.	-Comisiones 5.300\$ por recargue y retiro de envases a cliente Ruta. -2.600\$ bono por cliente clave no existiendo ramos.	Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes

<b>Contratos colectivos de Ayudantes de la CCU</b>			
	Sueldo Base	Sueldo Variable (Bonos)	Gratificación
Empresas			

Transportes Puerta del Sur (19 de mayo del 2014)	-450.000\$ Sueldo base.	- 13.000\$ Pac Bono por ruta extra y 100% de clientes atendidos asignados ( 5.000\$ bono de producción +3.957\$ bono colación+ 3.957\$ bono movilización) - 4.000\$ Bono de atención diaria a cliente atendido en mall y metro por día. - 4.000\$ retiro de envase para segunda ruta sin cliente atendido por día. - 8.000\$ Bono extra por ausencia del tercer ayudante por día.	No Explicita gratificaciones.
Transportes Puerta del Sur 27 de noviembre del 2012)	-450.000\$ Sueldo base.	10.000\$ Pac Bono por ruta extra ( 4.600\$ bono de sobretiempo +2.700\$ bono colación+ 2.700\$ bono movilización)	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes
Transportes Puerta del Sur 17 de febrero del 2012)	-350.000\$ Sueldo base	10.000\$ Pac Bono por ruta extra ( 4.600\$ bono de sobretiempo +2.700\$ bono colación+ 2.700\$ bono movilización)	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.
Transportes Puerta del Sur (21 de noviembre del 2011)	-280.000\$ Sueldo base. -70.000\$ Bono Colación. -70.000\$ Bono Colación.	45.000\$ Caja perdida. - 4.000\$ retiro de envase para segunda ruta sin cliente atendido por día. -20.000\$ Recargue realizado -25.000\$ por cuarto recargue.	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.

Molina Morales (4 de Enero del 2012)	-190.000\$ Sueldo base. -38.000\$ Bono Colación. -38.000\$ Bono colación.	-8.000\$ Recargue realizado -5.000\$ Bono extra por ausencia del tercer ayudante por día. -20.000\$ Premio de asistencia mensual. -5.000\$ Premio de no reclamo por cliente mensual.	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.
Molina Morales (Modificación al contrato colectivo vigente, 7 de diciembre)	-450.000\$. Sueldo Fijo	-8.000\$ Recargue realizado -5.000\$ Bono extra por ausencia del tercer ayudante por día. -20.000\$ Premio de asistencia mensual. -5.000\$ Premio de no reclamo por cliente mensual.	-Gratificación anual de 4,75% ingreso mínimo dividido 12 veces al mes.

**Acuerdo inter empresa Ayudantes de la CCU 2012**

	Sueldo Base	Sueldo Variable (Bonos)	Gratificación
Convenio Colectivo de Trabajo Supra empresa (27 de noviembre del 2012)	- 450.000\$	Definido por cada empresa contratista y el sindicato respectivo.	Definido por cada empresa contratista y el sindicato respectivo.

**Propuesta de “Sueldo por oficio solicitado a EASA Y Embonor” 2014.**

	Sueldo Base	Sueldo Variable (Bonos)	Gratificación

Diseñado el 2014	- 210.000\$ Sueldo Base. - 43.500\$ Bono Locomoción. - 43.500\$ Bono movilización.	52.000\$ Pac Bono cliente atendido (100\$ x cliente atendido x 20=2000\$x26 días) 130.000\$ Bono vuelta(5.000\$ vuelta x 26) 36.400\$Semana Corrida	83.125\$
------------------	--	---	----------

### **Anexo 3. Pauta de entrevista**

#### **Pauta de entrevista PARA subcontratados de la CCU y Coca Cola**

##### **Información personal y preguntas introductorias**

- Nombre completo:
- Edad:
- Comuna de origen:
- Empresa en que trabaja:
- Año de ingreso a la empresa contratista y/o subcontratista:
- Oficio o rubro a que desarrolla en la empresa:
- En que consiste tu oficio:
- Sindicato afiliado, tipo de sindicato y federación:
- Años de dirigencia:
- Cargos de la directiva sindical:
- Empresa a la cual presta servicios:

##### **Condiciones laborales**

- 1) ¿En qué empresas y rubros ha trabajado?

Se reconstruye la trayectoria laboral del entrevistado. Que tipos de trabajo ha tenido, (ver similitud y diferencias con el actual, ver si hay diferencias en sus formas de contrato. Visualizar la trayectoria.

- 2) ¿Cuándo y cómo se integró a su actual trabaja y las características de su trabajo?

Redes sociales e información sobre el mercado de trabajo  
Cuáles son tus tareas en tu trabajo y cómo son definidas por el

empleador; Indagar sobre quién supervisa el trabajo y jerarquías entre trabajadores.

- 3) ¿Me puedes describir tu jornada de trabajo y cómo se define tu ingreso?

(Tiempo de trabajo, organización de la misma, si las formas de generación de ingresos son fijas o variables;.

- 4) ¿Me puedes describir tus condiciones de trabajo?

Indagar sobre el material y herramientas para el trabajo, protección en caso de accidentes.

### **Conflicto laboral y Sindicalismo**

- 5) ¿Qué tipo de conflictos laborales hay en tu trabajo, y cómo se resuelven?

Indagar en uso del diálogo social, rol y acción del sindicato, las estrategias y tácticas usadas alrededor del conflicto, y la reacción de los empleadores.

- 6) ¿Cuál es tu idea acerca de los sindicatos?

Indagar en si los sindicatos son buenos o malos; si se confía en los mismos; si le gustaría que fueran de otra forma,

### **Intermediación Estatal o dialogo social**

- 7) ¿Conoces si instituciones de gobierno han actuado en aquellos conflictos laborales en los cuales has participado?

Indagar en el rol de Dirección del Trabajo y los fiscalizadores, en cómo esta institución se ha relacionado con el sindicato. Ver si esta institución ha tenido una opinión con relación a la calidad de subcontratado de los trabajadores en conflicto, y conocer cómo fueron las relaciones y comunicaciones con la institución.

Anexo de contenido fotográfico

. Protestas de Peonetas de la Coca Cola durante el 2005 con FENASIPETRA.





Anexo .Toma de centro de distribución de EASA en Maipú durante el año 2016



Anexo . Volante de agitación de la movilización nacional del año 2014.



Anexo . Volante de denuncia por régimen de “emprendedores”.

La **Doble Subcontratación**: el nuevo modelito de la **precariedad laboral**.

Presentado por 



A.Luksic, dueño de Chile    Subcontratista, dueño de camiones    Chofer    Peoneta

Subcontrato 1    Subcontrato 2 !!

Desde este 1º de Agosto los peonetas repartidores de CCU, ya subcontratados, serán despedidos. Quien los contrate o “enganche” ahora será el chofer a cargo de cada camión según un acuerdo de éste con el dueño de las flotas.

A parar el abuso patronal en Chile. **Ya es hora.**  
Ariba los que luchan!

Sindicatos Peonetas CCU  
**FENASIPEC**  
Federación Nacional de Peonetas Coca-Cola  
  
Corriente Política Sindical





## Protestan subcontratistas de Coca-Cola

Más de 800 trabajadores de empresas subcontratistas dependientes de la transnacional Coca Cola, protestaron ante graves irregularidades laborales y económicas.

Los trabajadores dependientes de la Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas Transportistas de Productos Coca Cola, Embotelladora Andina S.A. (FENASIPETRA), marcharon este lunes desde Plaza de Armas hasta el Palacio de Gobierno, donde entregaron una carta dirigida al Presidente Ricardo Lagos.

En la oportunidad, el presidente de la Federación, Roberto Ríos López, indicó que las más de 11 empresas subcontratistas a las que pertenecen pagan sueldos bases inferiores al ingreso mínimo legal.

Precisó que "se han creado numerosas empresas dentro de estas mismas, con el objetivo de eludir responsabilidades laborales e impedir con constantes amenazas que los trabajadores ejerzan sus derechos, lo que permite pagar salarios de hambre".

El dirigente de los trabajadores que se desempeñan como peonetas en los camiones de distribución de Embotelladora Andina, denunció que existen diversas escalas de sueldo para una misma labor o cargo, "para dividir a los trabajadores e impedir crear más sindicatos que pudieran luchar por mejores y mayores beneficios para sus afiliados".

Roberto Ríos informó que las prácticas antisindicales y desleales "son cosa de cada día en las subcontratistas". Agregó que tras la realización de la marcha protesta, sus empleadores ejercerán duras represalias contra los trabajadores que participaron, sin embargo, aseveró que evaluarán los acontecimientos para ejercer nuevas y mayores movilizaciones.

Foto periódico "El Rebelde"

