

37

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Manipuladoras

Conflicto y acción sindical efectiva
en trabajadoras del servicio de
alimentación escolar

37

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Manipuladoras

Conflicto y acción sindical efectiva
en trabajadoras del servicio de
alimentación escolar

RODRIGO A. HENRÍQUEZ M.
Cientista político, M. A. en políticas laborales.
Investigador
Departamento de Estudios

Noviembre de 2017

***Manipuladoras. Conflicto y acción sindical
efectiva en trabajadoras del servicio de
alimentación escolar***

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

Registro de Propiedad Intelectual: A-285489
ISBN: 978-956-9661-61-7

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono (56) 226749300
www.dt.gob.cl

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, noviembre de 2017
Impreso en Chile

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	15
Marco de referencia	
Antecedentes de contexto	
Aspectos teórico- conceptuales	
<i>Revitalización sindical</i>	
<i>Proceso de trabajo</i>	
<i>Conflicto en el lugar de trabajo</i>	
<i>Capacidades sindicales estratégicas</i>	
Aspectos metodológicos	
CAPÍTULO II	27
El servicio de manipulación y entrega de alimentos en programas de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb)	
<i>La alimentación escolar en Chile y el rol del Estado</i>	
<i>La Junaeb y los Programas de Alimentación Escolar y Parvularia (PAE/PAP)</i>	
Trabajo y conflicto. Las condiciones laborales de las manipuladoras de alimentos	
<i>La manipulación de alimentos como proceso de trabajo</i>	
<i>Perfil de competencia</i>	
<i>Condiciones de trabajo</i>	
<i>Notas sobre el conflicto laboral</i>	
CAPÍTULO III	49
Relaciones laborales en el PAE/PAP	
La organización sindical	
La negociación colectiva	
Las relaciones laborales	
CAPÍTULO IV	61
La capacidad sindical. Una mirada a los recursos de poder y aptitudes estratégicas de las manipuladoras de alimentos	
REFLEXIONES FINALES	85
BIBLIOGRAFÍA	93
ANEXO 1	100
ANEXO 2	102

INTRODUCCIÓN

Este estudio tiene como objetivo conocer el proceso de organización sindical y la acción colectiva desarrollada por trabajadoras del Programa de Alimentación Escolar de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), por medio de un análisis centrado en el conflicto laboral y en el despliegue de sus capacidades estratégicas sindicales.

De este modo se busca entender cómo trabajadoras en un sector específico de servicios y altamente feminizado han logrado en un breve periodo pasar de una situación de sumisión ante exigentes condiciones de trabajo a convertirse en una organización eficaz, negociar en distintos niveles y sostener una fuerza sindical inexistente hasta hace diez años en un escenario global no necesariamente favorable para el sindicalismo.

Adentrarse en un caso acerca de sindicalismo mediante el conflicto laboral nos ayuda a comprender la configuración del trabajo y de las relaciones sociales que ahí se producen. Por otra parte, el estudio indaga en un aspecto interno de las organizaciones para su renovación y adquisición de poder: la capacidad sindical. Para esto adaptamos un esquema analítico que identifica los recursos de poder y aptitudes estratégicas de los sindicatos constituidos en este proceso, los que determinan parte de la vitalidad y sostenibilidad de los mismos.

Presentamos de esta manera un caso no abordado anteriormente, cuyos hallazgos buscan aportar en al menos tres ámbitos. De una parte, ayuda comprender un fenómeno cuya naturaleza se asimila a otras realidades que viven trabajadores y trabajadoras del mismo rubro pero de distinta dependencia, ya sea de establecimientos educacionales particulares, de educación superior (CFT, IP y Universidades), o de casinos de empresas, los que en su mayoría tercerizan estos servicios mediante empresas externas.

Luego, el caso analizado presenta condiciones de trabajo y formas en sus relaciones laborales similares a la de trabajadores que prestan servicios de apoyo a la administración del Estado, como guardias de seguridad, personal de aseo y mantención, o profesionales que se desempeñan en la ejecución de programas públicos. Con matices, el factor común es un tipo de relaciones laborales donde, además de los trabajadores y las empresas, participa el Estado.

En un tercer ámbito se busca conocer una experiencia concreta, actual y vigente respecto del fortalecimiento y revitalización sindical en el Chile actual, y así profundizar en algunas variables que ayudan a entender cómo los trabajadores bajo ciertas condiciones se organizan, aumentan su poder en las relaciones laborales, realizando acciones sindicales efectivas en una escala superior que va más allá de la empresa como unidad productiva.

¿CÓMO SE FORTALECEN LOS SINDICATOS? EL PROBLEMA

Las constantes transformaciones de la economía generan nuevas formas de producción que provocan, entre otros efectos, alteraciones en las relaciones laborales que van en desmedro de los trabajadores en términos de disminución de poder, más aún cuando se insertan en modelos productivos y empleos flexibles y precarizados.

La situación del sindicalismo en Chile no resulta ajena a una tendencia mundial que ha sido interpretada como una crisis y declive de este actor en un rol social y político respecto del que tuvo en buena parte del siglo XX. En este declive se encuentran presentes múltiples fenómenos que han determinado este escenario a escala mundial, y que para el caso chileno adopta formas y características propias, entre estas se encuentran: baja afiliación y baja representatividad, altos niveles de atomización, bajo nivel de adaptación y respuesta a las transformaciones sociales y del mundo del trabajo; divisiones internas del sindicalismo, marginalidad del debate público, debilidad de la Central Unitaria de Trabajadores y desafección de las bases, falta de renovación de sus dirigentes, baja inserción de mujeres en cargos sindicales, democracia interna deficitaria en sus mecanismos y procedimientos; un marco legal limitado a la negociación colectiva de empresa que favorece la fragmentación del poder de negociación sindical, actitud empresarial contraria al sindicalismo, entre otras (Aravena, 2012).

Sin embargo, lejos de declarar “el fin del sindicalismo” en este nuevo siglo, ha tomado mayor fuerza el debate acerca de las formas de adaptación y revitalización sindical, de modo de observar y analizar los elementos que permitirían la emergencia de nuevos modos sindicales en el escenario actual del trabajo y las relaciones laborales a nivel local y global.

Aunque no se ha experimentado grandes cambios respecto de los indicadores clásicos para pensar en una revitalización sindical (afiliación y cobertura de la negociación colectiva), en la última década un tercer indicador ha crecido en

magnitud: la conflictividad laboral. De este modo, sostenemos que en Chile la revitalización sindical no está dada por un notorio aumento en la cantidad de sindicatos o afiliados –cuyas tasas no superan el 20% de los trabajadores–, sino más bien por la densidad sindical y por la elaboración de un programa que privilegia la acción colectiva, expresada en una mayor conflictividad laboral, y en la movilización de sectores sindicales de manera más autónoma y, en algunos casos, fuera de las formas legalistas de resolver conflictos dentro del marco normativo vigente.

A partir de esta problematización surge una pregunta de investigación que motiva el desarrollo de este estudio:

¿QUÉ FACTORES FAVORECIERON EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL DE ESTAS TRABAJADORAS Y QUE PERMITEN AUMENTAR SU PODER Y LA EFECTIVIDAD DE SUS ACCIONES COLECTIVAS?

Esta investigación se inserta en el ámbito de los estudios laborales, las relaciones laborales y el sindicalismo, cruzando disciplinas de las ciencias sociales –como la sociología del trabajo y la ciencia política– para abordar las variables a estudiar.

Más específicamente, el estudio se enmarca en la indagación de las posibilidades de fortalecimiento y revitalización sindical. Esto mediante la búsqueda, hallazgo y análisis de una experiencia de formación sindical reciente y vigente, en un sector no tradicional de servicios, que logró superar condiciones laborales inicialmente precarias, y que han logrado mejorar su posición de poder frente a una relación laboral triangular, en donde participan empresas privadas y el Estado¹.

El análisis se basa en un estudio de caso focalizado en dos variables principales: el **conflicto laboral** que enfrentan estas trabajadoras y **las capacidades sindicales** que despliegan para abordarlo desde una mejor posición de poder y permitirles concretar acciones efectivas y fortalecer sus organizaciones.

Para ello se elaboró un marco de referencia que incluye algunos elementos de contexto, así como un marco conceptual para definir los parámetros

1 El acercamiento concreto al caso analizado ocurrió con ocasión de la investigación concerniente a Sindicatos Interempresas desarrollada en 2015, en cuya muestra se entrevistó a mujeres dirigentes de sindicatos de manipuladoras de alimentos del PAE de dos ciudades del país no incluidas finalmente en dicho estudio. Algunos hallazgos permitieron visualizar elementos distintivos en estos sindicatos interempresa respecto de otros que se incluyeron en aquel estudio (Henríquez, R. 2016).

interpretativos de las variables principales para estudiar este proceso, en un espacio temporal aproximado de diez años hasta el presente.

Como perspectiva de investigación se asume la importancia de los sindicatos para el desarrollo en una sociedad democrática, que promueva el equilibrio en las relaciones de trabajo y una justa distribución de sus beneficios y ganancias. Planteamos este estudio desde una mirada que ve posible y necesario abordar los desafíos sindicales actuales, para visualizar y comprender cómo el sindicalismo no solo “no ha muerto”, sino que muestra nuevas versiones en escenarios cada vez más dinámicos.

El estudio plantea como **objetivo general** analizar el proceso de organización sindical de las trabajadoras del programa de alimentación escolar PAE/PAP a partir del conflicto laboral y sus capacidades sindicales.

Sus **objetivos específicos** son: **a)** identificar y analizar factores que favorecieron la constitución de esta organización sindical y la adquisición de poder; **b)** conocer aspectos constituyentes del conflicto y las relaciones laborales en este sector revisando elementos de su proceso de trabajo; **c)** describir el estado actual de la organización sindical, y; **d)** identificar los recursos de poder y aptitudes estratégicas de estas organizaciones que contribuyen a mejorar su capacidad sindical y el poder en las relaciones laborales.

Mediante distintas aproximaciones buscamos un mayor conocimiento acerca de procesos de organización sindical, estructurando un marco interpretativo de manera exploratoria y complementaria entre líneas investigativas.

Al no existir investigaciones anteriores respecto de este caso, se presenta un estudio de tipo exploratorio y descriptivo de un proceso específico, que no busca establecer generalizaciones ni relaciones causales entre las variables analizadas. Para ello se aplicaron métodos de investigación cualitativa, principalmente mediante fuentes secundarias y primarias.

Para pesquisar las variables principales del estudio se recogieron datos administrativos, así como el relato de dirigentas sindicales del PAE/PAP por medio de entrevistas. Esta información se analizó mediante el método de **inducción analítica**, el que releva la importancia de la percepción de la experiencia analizada por los participantes. Es decir, se pone el énfasis en comprender desde la perspectiva de las dirigentas sindicales el proceso estudiado, y así comprender mejor los acontecimientos frecuentes, más que los eventuales o infrecuentes (Cortazzo, I. y Schettini, P., 2015).

Precisamente, debido al carácter exploratorio del estudio, no se plantea una hipótesis de trabajo o tesis de forma preliminar. Planteamos, en cambio, la siguiente “anticipación de sentido” que ha guiado la investigación y la presentación de sus resultados.

Bajo condiciones laborales con rasgos de precariedad, las trabajadoras del programa de alimentación escolar PAE/PAP lograron configurar un proceso de organización sindical basado en demandas comunes por mejoras y dignidad de su labor, posibilitado por un tipo de relación laboral donde participa el Estado como un tercer actor, coincidente con un ciclo de aumento de la conflictividad y la movilización social en el país.

El estudio que presentamos se estructura en cinco capítulos. En el primero se presenta el marco de referencia que incluye algunos antecedentes de contexto, así como aspectos teóricos-conceptuales y metodológicos que han guiado la investigación.

En el segundo capítulo se describe el programa de alimentación de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) y algunos antecedentes de esta política pública, así como el actual modelo de administración del Programa. Luego, y tomando como perspectiva el proceso de trabajo de las manipuladoras de alimentos, se describen las condiciones laborales iniciales de estas trabajadoras y los cambios experimentados. Esta parte se cierra planteando algunas reflexiones acerca del conflicto laboral que enfrentan y de qué manera se configuró el escenario para su actual organización sindical.

En el tercer capítulo se presenta el estado actual de la organización sindical y las relaciones laborales de las trabajadoras del PAE/PAP, distinguiendo aquellos aspectos propios y específicos que le otorgan singularidad y complejidad al caso.

En el capítulo cuatro se aborda una segunda variable de análisis –la capacidad sindical–, dando una mirada a los recursos de poder y las aptitudes estratégicas de estas trabajadoras, mediante el relato de sus dirigentes, analizando e interpretando estos hallazgos siguiendo el marco analítico planteado.

En la parte final se entregan algunas reflexiones a partir de los resultados del estudio, la bibliografía y, como anexo, una nómina de las organizaciones de manipuladoras vigentes del programa de alimentación escolar, así como una breve cronología respecto de este proceso de formación sindical.



Capítulo I

MARCO DE REFERENCIA

ANTECEDENTES DE CONTEXTO

El reciente proceso de organización sindical en el rubro de las manipuladoras de alimentos que analizamos en este estudio, se inserta en un contexto caracterizado por una mayor politización y conflictividad en nuestra sociedad. Según el Informe sobre Desarrollo Humano, Chile vive un proceso de mayor politización, donde se debate y cuestiona lo “posible”, demandando la necesidad de “expandir los límites de lo que se puede decidir socialmente” (PNUD, 2015), lo que se ha expresado en varias movilizaciones ciudadanas en distintos temas: educación, medio ambiente, conflictos territoriales, urbanos, sistema de pensiones, etc. (Aguilera y Álvarez, 2015).

En el ámbito laboral, en los últimos años esta mayor politización y conflictividad se ha manifestado mediante nuevas formas y acciones sindicales, como respuesta a un malestar ante la situación de los trabajadores, retomando un protagonismo en la lucha sindical no visto desde el retorno a la democracia.

Como planteamos anteriormente, la situación del sindicalismo en Chile no resulta muy diferente a una tendencia mundial de crisis y declive como actor social y político respecto del siglo pasado (Zapata, 2003), perfilándose en el país un sindicalismo débil, de tipo “heterogéneo, precario y fragmentado” (Julián, 2014).

Tras la vuelta a la democracia en 1990, las tasas de sindicalización se han mostrado estables en el tiempo, aunque con una moderada alza a partir del 2008. Los datos más recientes reflejan efectivamente que la presencia de sindicatos, la afiliación sindical y la negociación colectiva en Chile es baja, a nivel comparado como modelo de relaciones laborales (Fundación SOL, 2015). Si observamos empresas privadas de más de diez trabajadores, vemos que solo en el 8,9% existe al menos un sindicato y solo en el 5% del total de empresas hay negociación colectiva (ENCLA, 2014).

Tradicionalmente en nuestro país la norma ha estado orientada principalmente hacia relaciones laborales de tipo individuales. En lo colectivo, en tanto, el

sindicato de empresa y la negociación colectiva en este nivel han sido las figuras predominantes en nuestro sistema de relaciones laborales (Rojas, 2009; Fundación SOL, 2015b). En la práctica, solo el sindicato de empresa y de establecimiento ha tenido la posibilidad de negociar bajo un procedimiento reglado y donde la huelga es reconocida por ley. La negociación sectorial o ramal es escasa y posible en ciertos sectores estratégicos donde los sindicatos han podido articularse en una fuerza que contrapesa la relación laboral y negocie desde una mejor posición de poder (Fundación SOL, 2015c).

Con el cambio de milenio, los trabajadores organizados colectivamente han buscado progresivamente nuevas formas de expresión y resistencia para sortear las limitaciones que enfrenta el sindicalismo en un contexto de cambios globales.

A partir del análisis al ciclo de huelgas de 2007-2008, protagonizada por trabajadores subcontratistas en actividades económicas estratégicas (minería, salmones, forestal y agricultura), el sociólogo Antonio Aravena plantea que la acción colectiva de este nuevo sindicalismo tiene una orientación política, que se expresa en huelgas atípicas o no reguladas, protestas y otras formas de resistencia u oposición a la "situación" (Aravena, 2012).

Últimamente algunos sindicatos han adaptado sus estrategias y repertorios de acción centrándose en la huelga "extra legal" como el principal recurso de acción colectiva. Este tipo de huelga hoy es casi tan frecuente como la legal, involucra a un porcentaje mayor de trabajadores y ha aumentado su presencia en sectores terciarios de la economía (COES, 2016; Pérez, Medel y Velásquez, 2015).

Paralelamente a un ambiente de abatimiento respecto de las posibilidades del sindicalismo, existe un esfuerzo por conocer y debatir acerca de las formas de adaptación y revitalización de los trabajadores, así como observar y analizar los elementos que darían indicios de la emergencia de nuevos modos de sindicalismo en el escenario actual del trabajo y las relaciones laborales a nivel local y global.

Es importante precisar que no se trata de una situación generalizada en nuestro país, pues sigue habiendo un importante número de trabajadores no afiliados a sindicatos o que no están cubiertos bajo una negociación colectiva. De ahí el interés de conocer pertinente al proceso del caso que analizamos, pues creemos que si bien hay factores externos y de contexto que pueden estar favoreciendo el surgimiento de nuevas fuerzas sindicales, existen elementos particulares que han permitido hacer frente al conflicto laboral en este sector mediante una acción sindical eficaz.

ASPECTOS TEÓRICO-CONCEPTUALES

REVITALIZACIÓN SINDICAL

En el debate concerniente a la crisis del sindicalismo y sus posibilidades de revitalización se encuentran presentes múltiples fenómenos que, con mayor o menor intensidad y de modo distinto, han determinado la situación sindical a escala global.

Los estudios que remarcan una situación de crisis del sindicalismo se basan en hechos como las cifras de afiliación a sindicatos (disminuidas o estancadas en el mejor caso) y en la pérdida de su rol sociopolítico, llevando al sindicalismo hacia su propia “muerte” como forma organizativa antigua y propia de otro momento histórico, no sintonizando con los cambios en el mundo del trabajo y en los trabajadores.

Otros enfoques abordan este fenómeno desde la perspectiva de “revitalización sindical” como respuesta a esta situación (Senén, 2013; 2009). Básicamente plantean cómo el sindicalismo sufre un proceso adaptativo frente a nuevas condiciones políticas, económicas y sociales. Haciendo una revisión del modelo de acción histórico del sindicalismo se reconoce esta crisis aunque no un carácter “terminal” o “fatalista”, sino más bien como un camino de búsqueda y readaptación. En este proceso de adaptación al medio, los sindicatos buscan estrategias de fortalecimiento según las heterogéneas características, tanto de sus organizaciones, de sus dirigentes como de sus trabajadores (Aravena, 2012).

Críticos a las tesis acerca del fin del trabajo y del sindicalismo, las perspectivas de revitalización sindical apelan a la capacidad de resistencia y supervivencia de los trabajadores, quienes buscan adaptar sus lógicas organizativas y de acción. Se repiensean estrategias en orden a construir organizaciones sustentables en el tiempo, con nuevas identidades, sentidos de pertenencia, métodos de afiliación, recursos de movilización, nuevas formas de comunicación, como también se plantean demandas por una mayor democratización interna por medio de la participación real y activa de las bases, entre otros desafíos².

2 Entre los autores que abordan la revitalización del sindicalismo tanto desde la perspectiva de recursos de poder sindical como desde la capacidad de los trabajadores para fortalecer estos recursos, podemos encontrar a Robinson; Levesque y Murray; Silver, Krege y Kelly. Desde una perspectiva latinoamericana destacan Francisco Zapata y Cecilia Senén que abordan la revitalización sindical desde tres indicadores: aumento de la negociación, tasa de afiliación y el conflicto laboral.

De esta manera, líneas de trabajo que abordan la revitalización sindical apuntan a analizar de manera diferenciada estos factores. El análisis centrado en los factores o condicionantes externos se refiere a la manera cómo en el sindicalismo inciden las transformaciones del capitalismo como sistema económico hegemónico, así como la globalización y una transición acelerada hacia una sociedad de la información y el conocimiento, en las últimas dos décadas, con los consecuentes cambios en el mundo del trabajo.

En nuestra realidad local, factores **externos** como el sistema de relaciones laborales y el marco normativo respectivo, una cultura del valor del trabajo, la estructura económica productiva etc., han limitado las posibilidades de revitalización sindical. En nuestro país, los efectos de estos factores externos se reflejan en las tendencias de las últimas décadas acerca de sindicalismo y negociación colectiva (Dirección del Trabajo 2015a; Fundación SOL, 2016; Salinero, 2006).

Otra forma de abordar el análisis sindical desde la revitalización es mediante el estudio del conflicto en el lugar de trabajo y cómo se expresa en formas de resistencia y acción colectiva. Entender el proceso de trabajo, las condiciones laborales y las formas de administración (o de dominación capital-trabajo) permitiría entender las variables que obstaculizan o favorecen la acción colectiva sindical.

Además de factores externos que inciden en la vitalidad del sindicalismo, hay otros de tipo **internos**, que se encuentran en el seno de las organizaciones –prácticas, culturas y normas–, que atañen a los trabajadores mismos y que en cierto modo inciden en la renovación y fortalecimiento sindical. En este último ámbito se sitúan las variables de poder y de las capacidades sindicales que abordamos como una segunda línea de análisis.

PROCESO DE TRABAJO

Surgida con mayor fuerza en la década de los setenta, esta perspectiva de análisis en los estudios laborales, derivada del marxismo, ayuda a explicar desde el espacio de trabajo cómo operan diversos mecanismos de explotación y control sobre los trabajadores como factor de producción y cómo desde ahí desencadenan conflictos y formas de resistencia, de control, y de consentimiento, atendiendo a las variantes de régimen de lugares de trabajo.

Como núcleo teórico se preocupa de la transformación de la fuerza de trabajo dentro de la economía política capitalista –específicamente de los regímenes de acumulación–, para generar explicaciones de los contextos y condiciones cambiantes.

Esta perspectiva coloca en el centro del debate la relación capital-trabajo desde el lugar de trabajo como un terreno medular para el análisis del conflicto, donde se manifiesta una constante disputa, en distintas formas, modos, intensidades y momentos. Esta relación capital-trabajo es revisada bajo una lógica de competencia y acumulación, de cambios tecnológicos y económicos, donde el capital impone una continua transformación del trabajo con el objetivo de aumentar utilidades y disminuir costos.

Estos cambios adoptan diversos esquemas –flexibilidad laboral, subcontratación, automatización de procesos y puestos de trabajo– alterando las relaciones sociales de producción, modificando la vinculación entre capital y trabajo. Gran parte de estos cambios en el mundo del trabajo han “deslaboralizado” a los trabajadores, mermado sus condiciones laborales, precarizándolos y limitando sus posibilidades de organización y acción sindical. Por el contrario, los trabajadores no son vistos solo como entes pasivos, pues sus respuestas adquieren variadas formas que van desde la sumisión, consentimiento, resistencia y organización colectiva para enfrentar una situación adversa (Villasmil, 2007; Soto, 2009; De La Garza, 2010; Cárdenas *et al*, 2012; Gil, 2012; Julián, 2012; Montes Cató, 2007).

Un análisis desde el proceso de trabajo permite un diálogo con otras perspectivas y supuestos teóricos, siendo su versatilidad uno de los motivos de su elección en este marco conceptual³. Se plantea como una perspectiva que realiza transacciones con otros recursos teóricamente compatibles para explicar fenómenos múltiples, interrelacionados y superpuestos.

En este sentido, observamos el proceso de organización sindical de estas trabajadoras en tanto sujetos situadas dentro del sistema productivo –el programa de alimentación escolar del Estado–, con características particulares,

3 Desde un enfoque sociológico, De La Garza (2008) plantea el estudio del proceso de trabajo desde una relación social y con los medios producción, no enfocado como factores en términos de costos “ni reducido a lo jurídico o a lo psicológico, sino en sujetos dotados de subjetividad pero ubicados en estructuras de los procesos productivos, que a su vez se insertan dentro de la estructura organizacional de la empresa y del llamado sistema de relaciones industriales que incluye instituciones, actores y acuerdos que trascienden el lugar de trabajo en el sistema económico y político’.

determinado por sistemas, instituciones, normas, estructuras, ideologías y conflictos que interactúan entre sí, y que configuran su devenir como trabajadoras.

CONFLICTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Otra línea de investigación en este ámbito se ha focalizado en el conflicto en los centros productivos, como un espacio donde las relaciones de trabajo presentan al menos dos formas distintas de tensiones de disputa entre la empresa y los trabajadores. Por un lado, hay una lucha por la distribución de la plusvalía –habitualmente acerca del salario y otros beneficios–, y de otra parte, existe una disputa por la determinación de condiciones laborales (Montes Cató, 2007).

Este enfoque no solo presenta un antagonismo estructurado entre capital y trabajo, además busca visualizar los resultados contingentes de esta relación. Básicamente, el mercado al no ser capaz de regular por sí solo el proceso de trabajo, el capital genera un imperativo de control, tanto a nivel general como particular. A su vez, acciones individuales o colectivas de los trabajadores adoptan diversas formas en este conflicto de modo relacional, que se expresan en formas disruptivas o de resistencia, de consentimiento o acomodación al factor trabajo.

Detrás del conflicto que ocurre en las cocinas y comedores escolares encontramos un modelo que se basa en la tercerización a empresas privadas que sustentan el servicio de alimentación escolar del Estado. Bajo este esquema, las trabajadoras se insertan en una configuración distinta y compleja de las relaciones laborales, donde además el Estado forma parte de ella. Buena parte de estos conflictos se generan por la disputa en la definición de características legales y administrativas propias de este servicio que repercuten directamente en el tipo de trabajo que realizan cotidianamente.

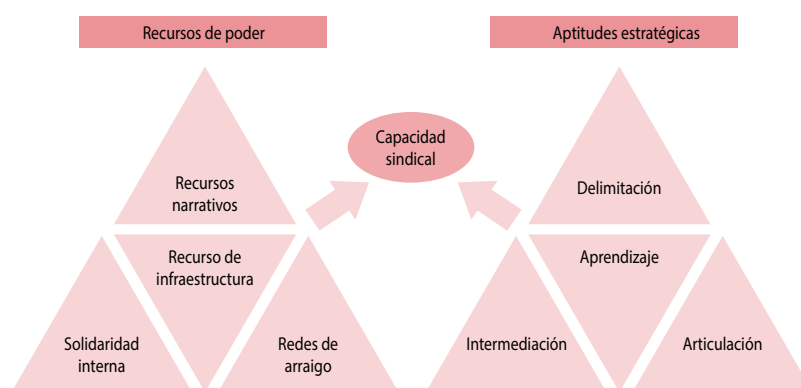
CAPACIDADES SINDICALES ESTRATÉGICAS

Otro eje posible de análisis para comprender los modos de fortalecimiento sindical, es concentrarse en factores internos, propios, inherentes a las organizaciones mismas (Hyman, 2007; 2016).

Colocando al poder en el centro del debate respecto del futuro del sindicalismo, los profesores Lévesque y Murray (2011) proponen un enfoque para evaluar tanto los **recursos de poder** como las **aptitudes estratégicas** necesarias para fortalecer la **capacidad sindical**.

Para ello, hemos tomado la propuesta analítica de estos autores basada en el resultado de un conjunto de investigaciones y trabajo de campo con sindicatos de empresa, para adecuar la agenda clásica del ámbito sindical, buscando algunas respuestas para el fortalecimiento del movimiento sindical por medio de categorías teóricas consideradas en el estudio de los movimientos sociales (Elorrieta, 2012).

Lévesque y Murray proponen un marco para analizar el poder sindical por medio del conocimiento de la capacidad de las organizaciones, centradas en dos variables internas: los recursos de poder y las aptitudes estratégicas de las organizaciones, cuya definición específica será incluida posteriormente en el análisis de resultados.



La capacidad sindical. Esquema analítico basado en los recursos de poder y las capacidades estratégicas de las organizaciones sindicales (Lévesque y Murray, 2011).

Estos autores postulan que el poder de las organizaciones no está dado por su carácter formal, sino que es un recurso que se adquiere, utiliza, mantiene y transforma. Por esta razón, para la acción sindical efectiva el poder por sí solo no es suficiente, pues se requiere también de aptitudes para potenciarlo.

Bajo esta perspectiva, el foco de atención no está puesto únicamente en los recursos de poder de los sindicatos, sino que considera además la noción de aptitud, es decir, "en la destreza de los dirigentes sindicales para utilizar y transformar los recursos según las necesidades en base a las circunstancias a las que enfrentan" (Elorrieta, 2012: 36). De esta forma se identifican algunas aptitudes que requieren desarrollo, transmisión y aprendizaje de algunas competencias, habilidades sociales y conocimientos para permitir la movilización de los recursos de poder sindical.

Esta propuesta conceptual nos ayuda a entender y evaluar la capacidad sindical de las organizaciones manipuladoras desde los recursos de poder y las aptitudes que despliegan estratégicamente.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Tipo de estudio. Al tratarse de un caso concerniente a una organización sindical y una actividad económica de la que no existen antecedentes, se realizó un **estudio de tipo exploratorio y descriptivo**, utilizando técnicas mixtas de investigación.

De este modo se busca conocer en profundidad las características del objeto de estudio mediante un análisis más a fondo, describiendo tantos hechos sean posibles pesquisar, dentro del marco de referencia planteado.

Los métodos utilizados son de tipo mixto, en tanto, se consideró revisión documental y de registros administrativos. Se profundiza en un mayor conocimiento del proceso mediante el Estudio de Caso, basado en entrevistas semiestructuradas a dirigentes para recoger información pertinente respecto de los conceptos enunciados en el marco referencial y su posterior análisis cualitativo.

Delimitación temporal. Al tratarse del análisis de un objeto de estudio dinámico o “en construcción” se realizó un recorte temporal que comprende el periodo 2006-2017, donde se aprecia con mayor nitidez el proceso de emergencia y desarrollo de estas organizaciones sindicales.

Unidad de análisis. Corresponde al proceso de organización sindical de trabajadoras del PAE/PAP. En tanto, el **universo de estudio** está delimitado a las organizaciones sindicales de trabajadoras del rubro de manipulación de alimentos en establecimientos educacionales (de dependencia municipal y particulares subvencionados) acogidos al Programa de Alimentación Escolar de la JUNAEB (PAE/PAP) de los niveles prebásico, básico y medio.

Se realizó una **muestra flexible de casos, no probabilística, de tipo intencional**, basada en una selección de unidades de análisis típicas, de modo de obtener profundidad en los contenidos y calidad de la información. Se consideraron criterios de selección de tipo opinático para la elección de informantes clave y de tipo teórico para la selección de dirigentas sindicales del sector.

Selección de casos. La muestra final se compuso de seis casos, en los que se realizaron entrevistas a sus dirigentes de forma grupal e individual, como se detalla a continuación:

Organización sindical	Región	Tipo entrevista	Fecha realización entrevistas	Identificación entrevista
Sindicato Interempresa	O'Higgins	Individual	agosto de 2015	ED-SIE-VI
Sindicato Interempresa	Valparaíso	Individual	agosto de 2015	ED-SIE-V
Sindicato de Empresa y Federación	Metropolitana	Grupal	septiembre de 2016	ED-G- RM
Sindicato de Empresa y Federación	Tarapacá	Individual	septiembre de 2016	ED-SE- I
Sindicatos de Empresa e Interempresa	Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins	Grupal	enero de 2017	ED-G- REG
Sindicato Interempresa y Federación	Los Ríos	Grupal ⁴ (Validación de resultados preliminares)	marzo de 2017	ED-G-XIV

Unidades de casos de estudio. Corresponde a organizaciones sindicales (de empresa, de establecimiento, interempresa, federación) que representen a trabajadoras manipuladoras del Programa de Alimentación Escolar del Estado.

Fuentes de información. Las fuentes primarias fueron obtenidas a partir de entrevistas a dirigentes de las organizaciones sindicales –de empresa, interempresa o federación– que representan a trabajadoras manipuladoras del Programa de Alimentación Escolar y Parvularia de la JUNAEB (PAE/PAP). La información secundaria fue recogida a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, principalmente. Además, se consideran informes y documentos emitidos por instituciones públicas respecto del Programa PAE/PAP.

4 Esta entrevista grupal tuvo como objetivo presentar las conclusiones preliminares del estudio, así como precisar o contrastar alguna información recogida en las entrevistas anteriores.



Capítulo II

EL SERVICIO DE MANIPULACIÓN Y ENTREGA DE ALIMENTOS EN PROGRAMAS JUNAEB

A continuación revisaremos los principales aspectos del servicio de elaboración y entrega de alimentos en establecimientos escolares de acuerdo con el esquema del Programa de Alimentación Escolar y Parvularia (PAE/PAP) de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), cuyas singularidades intentaremos destacar.

Primero veremos en forma breve algunas claves para entender el servicio de alimentación que desarrollan estas trabajadoras, y que el Estado ejecuta por intermedio de la JUNAEB, responsable de cumplir un rol esencial en el soporte de otras políticas públicas, como educación y salud para la población.

Luego se destacan aspectos del proceso de trabajo que involucra esta labor revisando tanto el contexto donde se desempeñan estas trabajadoras como el perfil de competencias, conocimientos, tareas, responsabilidades que deben poseer las manipuladoras. Finalmente se caracterizan sus condiciones laborales.

LA ALIMENTACIÓN ESCOLAR EN CHILE Y EL ROL DEL ESTADO

A lo largo del siglo XX el crecimiento de la población y la necesidad del Estado de promover políticas sociales y educativas tuvo como uno de sus soportes la ayuda en la alimentación de la población infanto-juvenil.

Fue en 1928, bajo el primer gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, cuando se instaura en el país el concepto de auxilio escolar al crear la Dirección General de Educación Primaria y las Juntas Comunales de Auxilio Escolar, para promover la alimentación escolar, siendo uno de los antecedentes del actual sistema. La creación de una institucionalidad especializada para la población escolar llegó recién en la década del sesenta con la creación de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).

“JUNAEB, es un organismo de la Administración del Estado, creado en 1964 por la Ley N° 15.720, responsable de administrar los recursos estatales destinados a velar por los niños, niñas y jóvenes chilenos en condición de vulnerabilidad biopsicosocial, para que ingresen, permanezcan y tengan éxito en el Sistema Educativo”.

Actualmente su Misión Institucional es “favorecer la mantención y éxito en el sistema educacional de niñas, niños y jóvenes en condición de desventaja social, económica, psicológica y/o biológica, entregando para ello productos y servicios integrales de calidad, que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades, el desarrollo humano y la movilidad social”.

*Extraído de JUNAEB, “Quiénes somos”
Disponibile en: <http://www.junaeb.cl>*

Con el tiempo, los objetivos de esta política pública han variado de acuerdo con las necesidades y cambios demográficos –como el aumento en su cobertura–, especialmente en las últimas décadas. De manera sintética, podríamos decir que las políticas de alimentación escolar en Chile han transitado desde la necesidad por frenar y disminuir la mortandad por desnutrición durante gran parte del siglo pasado, hasta las prioridades actuales que dicen relación con la lucha por la deserción escolar y el combate contra la obesidad infantil⁵.

Junto con el crecimiento poblacional, el Estado implementó un programa público nacional de alimentación para los estudiantes, entregando diariamente servicios de alimentación con el objeto de mejorar su asistencia a clases y contribuir a evitar la deserción escolar⁶.

La principal expansión de este servicio ocurrió a partir de la extensión de la Jornada Escolar Completa en el contexto de reforma educacional de mediados de los noventa, por consiguiente aumentó la cobertura de matrícula en jornada completa hacia el cambio de milenio (sobre la extensión de la jornada escolar completa ver García-Huidobro y Concha, 2009).

5 Acerda de las políticas del Estado en nutrición ver: “La Desnutrición Infantil en Chile: Políticas y programas que explican su Erradicación”. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/texcom/nutricion/LOW/LOW-2.pdf>

6 Respecto de la evaluación de impacto de este programa ver: DIPRES (2013) “Evaluación de Impacto de los Programas de Alimentación de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), del Ministerio de Educación (PAE)”. Informe final consultoría. Santiago de Chile. [Disponible en: http://www.dipres.gob.cl/595/articles-141188_informe_final.pdf]

Para el cabal cumplimiento de su misión institucional la JUNAEB ha debido plantear recientemente un proceso de modernización, que implica adecuar la orgánica institucional, generar condiciones de soporte institucional para asegurar la calidad de los beneficios entregados y una revisión de sus políticas institucionales (JUNAEB, 2015). Los casos de irregularidades en algunas licitaciones de servicios de alimentos han develado algunas de las deficiencias de la institución y que alcanzaron connotación pública (Contraloría General de la República, 2016; Revista *Qué Pasa*, “El menú de problemas de la JUNAEB”, 09.06.2015).

LA JUNAEB Y LOS PROGRAMAS DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR PAE/PAP

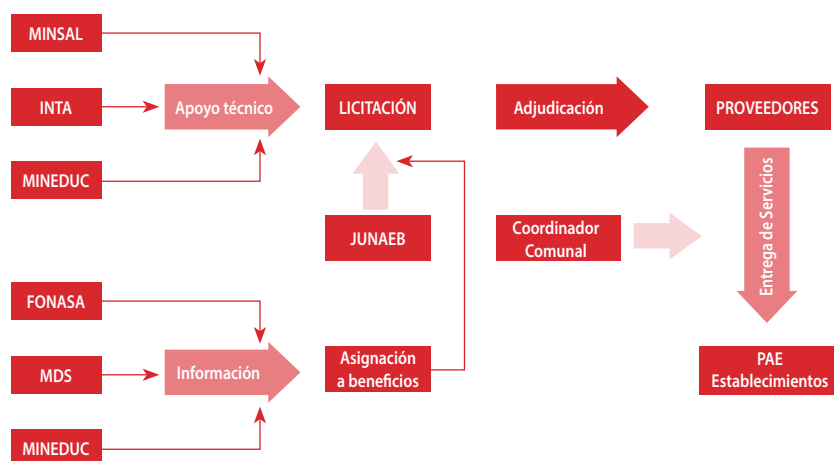
El principal Programa de Alimentación Escolar y Parvularia (PAE/PAP) de la JUNAEB satisface las necesidades de alimentación de más de 2,5 millones de estudiantes (nivel prekínder, kínder, básico, medio, superior y enseñanza adulta) en condición de vulnerabilidad de más de 10 mil establecimientos educacionales a nivel nacional. Este Programa *“entrega servicios diferenciados de alimentación según las necesidades nutricionales de las y los estudiantes de prekínder a cuarto medio y adultos, de establecimientos educacionales subvencionados por el Ministerio de Educación, pertenecientes a las familias con bajo ingreso económico, según metodología de focalización del Ministerio de Desarrollo Social. Asimismo, el Programa incluye la entrega diaria de alimentación en jardines infantiles JUNJI y aquellos de administración delegada de dicha institución. Para educación superior, contempla la entrega de la Beca de Alimentación para la Educación Superior (BAES)”* (DIPRES, 2017).

Los objetivos del PAE/PAP están alineados al de instituciones como el MINEDUC y UNICEF en el marco de la Convención de los Derechos del Niño, con el fin de asegurar el acceso a la educación con igualdad de oportunidades, a los que el Estado de Chile da cumplimiento⁷.

7 “La Convención sobre los Derechos del Niño fue aprobada el 20 de noviembre de 1989 por Naciones Unidas y busca promover en el mundo los derechos de los niños y niñas, cambiando definitivamente la concepción de la infancia. Chile ratificó este convenio internacional el 14 de agosto de 1990, el que se rige por cuatro principios fundamentales: la no discriminación, el interés superior del niño, su supervivencia, desarrollo y protección, así como su participación en decisiones que les afecten” [Disponible en: <http://unicef.cl/web/convencion-sobre-los-derechos-del-nino/>].

El alcance de la supervisión de la JUNAEB respecto de la ejecución del PAE/PAP dice relación con la prestación del servicio de alimentación de las empresas concesionadas. En este esquema la JUNAEB es la institución que cumple el rol de agente central, administrando la licitación, asignando a los beneficiarios y fiscalizando el proceso mediante supervisores de la Institución y por los encargados de este programa en cada establecimiento.

Una de las complejidades que presenta el PAE/PAP son las múltiples relaciones que mantiene con otras instituciones, en sus distintas etapas y roles (apoyo técnico, entrega de información, coordinación, supervisión, fiscalización, etc.). El programa presenta un esquema de relaciones con otras instituciones involucradas en el proceso que contempla a diez actores directos, seis de ellos instituciones del Estado (JUNAEB, 2013).



Fuente: "Informe de evaluación de programas de alimentación de JUNAEB". DIPRES, 2013.

En tanto, la fiscalización de las condiciones laborales radica en la Inspección del Trabajo. En este sentido, las relaciones laborales individuales y colectivas se rigen mediante el Código del Trabajo que regula la relación entre trabajadores dependientes de empresas privadas por medio de contratos individuales o colectivos.

* * *

Desde la década de los ochenta el Estado, por intermedio de la JUNAEB, externaliza la prestación del servicio y suministro de raciones alimenticias en los recintos educacionales mediante la contratación de empresas concesionarias

por medio de licitaciones públicas. De acuerdo con las normas contenidas en la Ley N° 19.886 (30.07.2003) que fija las bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, se contratan a las empresas oferentes de alimentación por periodos establecidos⁸.

El proceso de licitación se realiza en etapas diferenciadas, concentrando a las empresas concesionadas en distintas “unidades territoriales”, que corresponde a agrupaciones de zonas geográficas establecidas por la JUNAEB para el suministro de las raciones alimenticias. Esta distribución se realiza basándose en criterios como volumen de ración, proximidad geográfica y división política-administrativa del país.

Los grupos de unidades territoriales se licitan en tres procesos periódicos distintos, como lo muestra el siguiente cuadro:

Cuadro 1
Zonas Geográficas y Unidades Territoriales (UT)
Programa Alimentación PAE/PAP

Para licitar el PAE/PAP, el país se divide en 3 macro zonas, que comprenden 102 unidades territoriales ⁹		
MACROZONA 1	MACROZONA 2	MACROZONA 3
Regiones III, IV, VIII, IX y parte de la RM	Regiones I, II, VII, X, XIV, XV y parte de la RM	Regiones IV, V, IX, XII y parte de la RM

Elaborado a partir de Informe Cámara de Diputados (2016)

Las empresas que se adjudican licitaciones deben entregar el servicio de acuerdo con lo establecido en las bases y términos de referencia, además de servir a la demanda específica comprometida en la oferta técnica de cada licitación (según el tipo de PAE/PAP). Por sobre lo fijado en las bases técnicas, las empresas pueden ofrecer elementos que le adicionan puntaje en la evaluación, por ejemplo, productos alimenticios anexos, mejores utensilios o presentaciones culinarias.

Además, a las empresas se les encarga la contratación del personal para la manipulación y preparación de los alimentos y comidas, así como de

8 El año 2015 fueron 31 empresas licitadas que participaban en el PAE/PAP, las cuales entregaron casi 4 millones de raciones diarias, con una inversión del Estado cercana a los 461 millones de pesos (JUNAEB, 2015).

9 Notas: a) Información al año 2016. b) En caso de abandono de alguna UT por un proveedor, se efectúa otra licitación o trato directo para cubrir la UT vacante. c) Todas las unidades territoriales de una misma región se licitan el mismo año, excepto la Región Metropolitana. Además algunas comunas pueden contener dos o más unidades territoriales.

las capacitaciones necesarias para su función. Bajo este esquema, no es el Estado quien emplea y fija las condiciones contractuales y salariales de las trabajadoras, sino son las empresas privadas de acuerdo con el marco legal vigente establecido en el Código del Trabajo.

Como consecuencia de la acción sindical de las dirigentas y la movilización de sus bases, actualmente las licitaciones otorgan más puntaje de postulación a aquellas ofertas que entreguen mejores condiciones salariales.

El modelo vigente de licitación de este servicio estatal genera algunas complejidades para las trabajadoras y sus organizaciones. Es probable que una de las consecuencias de este esquema de concesión vía licitaciones acarree una problemática adicional en las relaciones laborales para las trabajadoras, como se verá más adelante.

Se aprecia en las entrevistas realizadas una constante apelación crítica al modelo de licitación del PAE/PAP basado en adjudicaciones diferenciadas temporal y territorialmente y cómo este esquema incide en la organización sindical del sector. Según la impresión de algunas dirigentas, esta división territorial tuvo originalmente motivaciones ideológicas, elaborada bajo una lógica castrense y geopolítica predominante en el contexto autoritario del régimen de Pinochet.

La división de las unidades territoriales bajo este esquema ha sido un factor de inestabilidad para las trabajadoras producto de la incertidumbre que provoca el eventual cambio de empleador, en el caso de no adjudicarse un nuevo periodo. Ante la adjudicación a una nueva empresa en una unidad territorial, las trabajadoras se ven obligadas a entrar en receso sindical o disolver la organización, debiendo formar otra.

Muchas veces las empresas mantienen una buena relación con sus sindicatos, superando con el transcurso del tiempo y a base del conocimiento mutuo las dificultades presentadas inicialmente, obteniendo progresivamente mejores relaciones y condiciones de trabajo. En sentido contrario, sin embargo, cuando persisten malas relaciones y conflictos con una empresa en particular, no bien evaluada, el cambio de empresa tras una nueva licitación puede transformarse en una oportunidad para superar los problemas identificados.

Por otra parte, las deficiencias institucionales respecto del modelo de administración y ejecución del servicio de alimentación escolar, denunciadas en forma constante por las dirigentas sindicales, han sido ratificadas ante la Comisión Investigadora de la Cámara de Diputados por un informe de la

Contraloría General de la República (2016) que evidenció los problemas detectados¹⁰, entre estos destacamos los siguientes:

- Insuficiente supervisión respecto del cumplimiento por las empresas. 78 funcionarios para inspeccionar 9.000 establecimientos (1 supervisor por cada 115 establecimientos).
- Alta rotación de directivos de la JUNAEB en el periodo que va desde enero de 2013 a noviembre de 2015, fueron nombrados cuatro jefes de servicio.
- Falta de definición de perfiles de cargo que permita contar con personal más idóneo.
- Deficiencias de los sistemas informáticos para el control de los servicios que prestan las empresas adjudicadas.
- Deficiencias en el control de los alumnos beneficiarios del PAE/PAP, que es realizado por un profesor (u otro funcionario) designado en cada establecimiento.
- Complejidad de la licitación y extensión excesiva de las bases (contienen en promedio más de 300 páginas y 80 anexos).

El citado informe ratifica las constantes quejas de las dirigentas sindicales respecto de la oportunidad y calidad de las supervisiones, remarcando que apenas el 8,2% de la dotación de la JUNAEB corresponde a personal con funciones relacionadas con el PAE/PAP, es decir, supervisores, encargados, profesionales, técnicos, lo que resulta insuficiente y desproporcionado respecto de la importancia del programa y la proporción presupuestaria en relación con el total de recursos institucionales (Contraloría General de la República, 2016).

TRABAJO Y CONFLICTO. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MANIPULADORAS DE ALIMENTOS

Para conocer mejor la complejidad de la labor que desarrollan las trabajadoras de este rubro, revisaremos algunos de sus componentes centrales como el **proceso de trabajo**, **las tareas** que desarrollan y **las competencias** que debe poseer un trabajador en este rubro, lo que en su conjunto ayuda a configurar una idea de sus **condiciones laborales**.

10 Contraloría General de la República (2016). Fiscalización de JUNAEB. Programa de alimentación escolar. Presentación ante la Comisión Investigadora de la H. Cámara de Diputados Valparaíso, 23 de marzo de 2016.

Siguiendo con uno de los argumentos del estudio, describir estos componentes ayuda a conocer de qué manera las características de un trabajo específico, técnico y especializado, genera condiciones para el trabajador, el que reacciona de manera diversa, individual o colectivamente.

LA MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS COMO PROCESO DE TRABAJO

A nivel general, la preparación y entrega de alimentación se presenta en diversas actividades económicas, formatos y contextos, diferenciándose en la complejidad de los procesos productivos o en la diversificación según el consumidor o cliente final.

Asociado principalmente al ámbito gastronómico y al sector turístico (hoteles y restaurantes), el servicio de alimentación en establecimientos educacionales adquiere características propias, compartiendo particularidades similares al servicio que se realiza en comedores de recintos empresariales o servicios públicos como casinos de industrias y faenas, hospitales y centros médicos, o en establecimientos de educación superior.

El contexto educativo donde se realiza este trabajo agrega las especificidades y requerimientos propios, donde conviven distintos trabajadores –docentes, directivos, asistentes y auxiliares, trabajadores externos, etc.– con sus propios marcos normativos y funcionales. En el servicio de entrega de alimentos por medio del PAE/PAP, el cliente es un beneficiario de los servicios del Estado: niños y jóvenes insertos en contextos socioeducativos generalmente más vulnerables.

El trabajo en el PAE/PAP cuenta con una alta presencia femenina. Sus dirigentas las caracterizan como mujeres de bajos niveles de escolaridad e ingresos, que cumplen habitualmente roles de madre y jefas de hogar.

Esta caracterización de las trabajadoras basada en el relato de sus dirigentas, se contrasta con la ocupación de “cocineras y cocineros” del mercado laboral chileno según estadísticas oficiales que hemos seleccionado y presentamos en el siguiente cuadro:

Cuadro 2
Mercado laboral de cocineros y cocinas, 2015

Número ocupados	186.315
Ingreso por hora	\$1.871
Ingreso mensual promedio	\$270.509
Mediana ingresos líquido jornada completa	\$250.000
Mediana ingreso según sexo	Hombre: \$300.000 Mujer: \$241.000
Años de escolaridad	10,9
Mujeres (%)	73%
Capacitación (%)	18%
Jornada completa (%)	90%
Contrato a plazo indefinido (%)	60%
Ingreso mensual ocupados sin educación superior completa	\$260.651

Fuente: Observatorio Laboral SENCE (2017), según datos de la CASEN 2015.

Las trabajadoras se desempeñan en un área ocupacional cuya labor se realiza de manera intensiva, cumpliendo múltiples responsabilidades que involucran formalmente las siguientes:

“La preelaboración de alimentos, preparación y presentación de elaboraciones culinarias sencillas, asiste en preparaciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos. Asimismo, cuenta con los conocimientos para realizar preparaciones básicas de cocina, apoya en las operaciones básicas de recepción, almacenamiento, producción y despacho de materias primas en establecimientos gastronómicos” (CHILEVALORA, 2017).

Esta multiplicidad de tareas se desempeña en contextos y espacios laborales condicionados por las diversas realidades en donde se insertan los establecimientos educacionales (dependencia particular o municipal, niveles de enseñanza prebásica, básica y media), debiendo satisfacer en muchos casos una alta demanda, concentrada en periodos intensos de tiempo, lo que exige el despliegue ciertas competencias específicas, conocimientos y habilidades.

De ahí que en el relato de sus dirigentes se repite el rol auxiliar que cumplen estas trabajadoras en los establecimientos educativos, en donde sirven de consejeras, “sicólogas” o “pañito de lágrimas” de jóvenes que confían en ellas sus problemas, penas y alegrías, una carga de trabajo emocional –voluntaria por cierto– añadiendo a su trabajo tanto satisfacciones como responsabilidades.

Debido a esta complejidad, el ejercicio de esta labor conlleva un control en el puesto de trabajo mediante un marco reglamentario específico y técnico. En

la supervisión de este trabajo confluyen al menos dos actores, de un lado la supervisión de la JUNAEB y, por otro, el encargado de administrar el PAE/PAP dentro del establecimiento, trabajador o funcionario del mismo.

Otro fenómeno que ocurre como consecuencia de este proceso de trabajo es la deslocalización empresa-trabajador-trabajo. El espacio de trabajo de las manipuladoras resulta ajeno al empleador, desempeñándose en otro lugar, un establecimiento (colegio u otro) que opera bajo un sistema propio, distinto y yuxtapuesto al de estas trabajadoras.

A las empresas concesionadas se les permite utilizar la infraestructura destinada para la cocina, en los establecimientos donde se entrega el servicio, para preparar comida o calentarla cuando está elaborada, además de usar bodegas o patios de servicios de los colegios. Problemas de infraestructura es reclamo constante por parte de las dirigentas, siendo algunas de ellas de responsabilidad del propietario del establecimiento. Para solucionar este inconveniente las manipuladoras deben interactuar con el encargado PAE/PAP u otro funcionario del establecimiento. Cuando la solución depende de la empresa de alimentos, la respuesta no siempre es oportuna, pues involucra al propietario del establecimiento, debiéndose acordar medidas y soluciones entre las partes, diluyéndose en ocasiones la responsabilidad entre los actores.

PERFIL DE COMPETENCIA

Se entiende por “competencias laborales” a todas las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo¹¹.

El “Catálogo de Competencias Laborales” desarrollado por Chilevalora define varios perfiles de competencias para diversos sectores económico-

11 El Sistema de Certificación de Competencias Laborales es una política pública establecida mediante la Ley N° 20.267 del año 2008. Lo conduce la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, CHILEVALORA, servicio público, funcionalmente descentralizado, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal, según lo establece dicha ley es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos” (Ver: www.chilevalora.cl).

productivos. Dentro del sector “Gastronomía, Hotelería y Turismo”, en el subsector “Gastronomía”, se ha levantado el **perfil ocupacional** de la “Manipuladora del Programa de Alimentación Escolar”, atendiendo a la especificidad, complejidad y exigencias para cumplir esta labor¹².

El área ocupacional de la manipulación de alimentos contempla múltiples conocimientos, responsabilidades y tareas, como las siguientes:

- Contar con los conocimientos para realizar preparaciones básicas de cocina.
- Preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas.
- Asistir en preparaciones más complejas.
- Ejecutar y aplicar operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación.
- Preparar y conservar alimentos.
- Apoyar en las operaciones básicas de recepción, almacenamiento, producción y despacho de materias primas en establecimientos gastronómicos.

De forma más específica, este perfil ocupacional establece **unidades de competencias** que deben desarrollar estas trabajadoras, así como competencias conductuales esperables y verificables por medio de indicadores. Del mismo modo, para la realización y evaluación de estas competencias se han establecido algunos conocimientos básicos y técnicos (conocer y operar ciertas herramientas, equipos y materiales) para cada una de estas unidades de competencias.

Cuadro 3

Unidades de competencias perfil ocupacional manipuladores/as. Chilevalora

1.	Recepcionar y almacenar productos y documentos de acuerdo al manual de operaciones y buenas prácticas.
2.	Preparar y montar alimentos de acuerdo al manual de operaciones y buenas prácticas.
3.	Realizar cocción de alimentos de acuerdo a la minuta y el manual de operaciones y buenas prácticas.
4.	Higienizar utensilios e instalaciones de acuerdo al manual de operaciones y buenas prácticas.
5.	Controlar calidad de procesos y servicios de alimentación.

Fuente: CHILEVALORA, 2017.

12 CHILEVALORA, 2017. Ficha de perfil ocupacional manipuladora del Programa de Alimentación Escolar. Código: P-5629-9412-001-V01. Chilevalora (Disponible en: <http://www.chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetenciaPdf/crearPdf/idPerfil/1879/idSector/39/idSubsector/165>)

CONDICIONES DE TRABAJO

Entenderemos por condiciones de trabajo al “conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales” (Blanch, 2003).

Entre los criterios de clasificación de las condiciones de trabajo se han establecido, entre otros, las referidas a contrato (salarios, jornadas, descansos, etc.), ambiente físico, ambiente social, seguridad e higiene, tareas, roles, proceso (duración e intensidad de la labor), clima organizacional (*ibid.*).

A continuación y de modo general, revisaremos las actuales condiciones de trabajo en el PAE/PAP, mediante una descripción basada en el testimonio de sus dirigentes, ratificadas de alguna manera en informes de instituciones fiscalizadoras y reguladoras.

a. Condiciones contractuales

Desde un comienzo las manipuladoras en su mayoría han sido trabajadoras formales, es decir, cuentan con un contrato de trabajo con las empresas concesionadas según la normativa vigente, sin embargo es la modalidad de contrato la que ha cambiado hasta la situación actual. Muchas empresas mantenían contratos temporales con estas trabajadoras, ya sea con sucesivos plazos fijos –marzo a noviembre– o bajo la modalidad de contrato por obra y faena. Producto de las exigencias sindicales en este sector, hoy las trabajadoras se encuentran en una situación de mayor estabilidad laboral (asegurada por contratos indefinidos) y seguridad en materias de descansos legales, salud, previsión social y seguro de cesantía.

Otro hecho que relata las dirigentes y que constituye una de sus principales demandas ha sido las bajas remuneraciones. Con sueldos mínimos y jornada completa de trabajo, la relación entre la especialización del trabajo y su correspondiente retribución salarial resultaba inequitativa –sobre todo al comparar sueldos de la misma función, pero de empresas con distintos tipos de concesiones en otras áreas–, sumado a una casi inexistente participación en las utilidades de las empresas y sin mecanismos comunes de retribución salarial.

Según las dirigentas, en la actualidad el salario real se ha incrementado en un porcentaje mayor al que se hubiera obtenido producto solo del aumento legal del sueldo mínimo en el periodo anterior a su organización.

Respecto de los descansos, particularmente feriado y vacaciones, mientras se mantuvo la práctica de contratos a plazo fijo (marzo-noviembre) o por contrato de obra y faena, la posibilidad de ejercer estos derechos era impracticable. Mientras los otros trabajadores de la comunidad educativa –que comparten un lugar de trabajo ampliado– gozan de descanso en relación con el ciclo de año escolar, estas trabajadoras al perder el vínculo contractual durante estos periodos (enero-febrero) son desprovistas de su derecho a vacaciones, no cotizando en el sistema previsional y de salud, perdiendo en definitiva su categoría de trabajador.

b. Ambiente físico y social

Con una jornada laboral de 45 horas, distribuida de lunes a viernes y de manera simultánea a la jornada escolar, el ejercicio de su labor se desarrolla en condiciones de trabajo específicas e intensivas, así como sometidas a un control en el puesto de trabajo en donde confluyen diversos actores, regidas por un marco reglamentario específico y técnico para la función que desarrollan.

Además en el proceso de trabajo existe una difusa y superpuesta cadena de mando, donde la dependencia y subordinación de las trabajadoras ha producido confusión, conflicto y descontento por parte de las trabajadoras.

En el relato de sus dirigentes destaca un permanente maltrato de parte de supervisores y delegados del Programa a las manipuladoras. La multiplicidad de actores que intervienen en la ejecución y supervisión del Programa se torna más compleja para las trabajadoras al estar deslocalizadas respecto de su empleador, dando un servicio en un establecimiento ajeno al control directo de la empresa contratante, interactuando en un lugar de trabajo específico como son jardines infantiles, colegios y liceos, con una cultura, organización y normativa propia, lo que constituye su ambiente físico y social.

En cuanto al **ambiente físico**, ya que las empresas usualmente usan las dependencias que les facilitan los establecimientos educacionales, en muchas ocasiones el cumplimiento o mejora de las condiciones de trabajo depende de la administración de la dependencia educacional. Mala ventilación, exceso de calor, espacios estrechos, falta de baños para las trabajadoras, han sido las condiciones físicas en las que se desempeñan algunas trabajadoras.

El trabajo desempeñado bajo irregularidades y deficiencias en la organización del trabajo, principalmente en materias de salud, higiene y seguridad, además de la insuficiente fiscalización y supervisión de las instituciones y agentes involucrados, fueron las deficiencias más denunciadas por las dirigentes.

Se trata de un espacio de trabajo en el que las manipuladoras se relacionan e interactúan dentro de una cultura y una normativa específica, asemejándose a lo que sucede con otros trabajadores externos que prestan servicios en recintos de atención de salud o servicios públicos centrales o municipales.

Debido a que el programa de alimentación se focaliza en estudiantes categorizados por índice de vulnerabilidad, los establecimientos educacionales se encuentran en entornos sociales con otras “externalidades negativas” para las trabajadoras, por ejemplo, en deficiencia como transporte y conectividad, sensación de inseguridad y delincuencia, problemas medioambientales como la presencia de basurales clandestinos o sitios eriazos, etcétera.

Una parte importante de la acción sindical se centró en denunciar las condiciones laborales y demandas por mayor fiscalización, que resultaron eficaces para develar de manera objetiva las deficiencias y problemas detectados ante entidades públicas, validando el contenido y fin de estas solicitudes ante las autoridades competentes.

La Contraloría General de la República fiscalizó el programa de alimentación, hallando algunas de las siguientes deficiencias: falta de resolución sanitaria para elaborar alimentos en los establecimientos; falta de supervisión o de seguimiento a los incumplimientos de las empresas; falta de equipamiento o mal estado de este, en las cocinas y comedores habilitados en los establecimientos; falta de certificación diaria de las raciones servidas; retraso en la formalización de las infracciones; falencias en la aprobación, publicación o cambio de la minuta de alimentación; pérdidas de alimento; manipuladoras sin vestimenta adecuada o implementos¹³.

Por otra parte, producto de una mesa de trabajo con el Ministerio del Trabajo, las dirigentes lograron un programa nacional de fiscalización para el sector. Ejecutado por la Dirección del Trabajo, entre agosto y septiembre de 2015 se realizaron 527 fiscalizaciones; de estas, 183 terminaron con multas, es decir, en el 35% de las fiscalizaciones se encontraron infracciones, una tasa mayor a la media nacional en materia de infraccionalidad.

13 Informe de la comisión especial investigadora de eventuales irregularidades ocurridas en JUNAEB, durante los años 2014 al 2015, con ocasión de la ejecución del Programa de Alimentación Escolar en distintas regiones del país.

Entre las materias más infraccionadas se encontraron las siguientes: no llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo (25 multas); no pagar las asignaciones familiares o maternales (15); no proporcionar los elementos de protección personal libre de costo para el trabajador (15); no suprimir los factores de peligro en el lugar de trabajo (15); no mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias (14); no contener el contrato de trabajo las cláusulas básicas legales (8); no mantener en perfecto estado de funcionamiento los elementos de protección personal (7); no entregar comprobante de pago de remuneraciones (5); no escriturar contrato de trabajo (5); no contar el vestidor con casilleros guardarropas (4)¹⁴.

Las condiciones de trabajo y sus cambios impactan más allá del espacio del trabajo, ya sea en la vida cotidiana de las personas, sus familias y la comunidad en general, otorgándoles nuevos significados a la experiencia laboral misma (Blanch, 2012: 43).

Como hemos descrito sucintamente, las condiciones de trabajo de las manipuladoras marcaron los límites de lo posible en lo laboral, con escasos espacios para la negociación a causa de la ausencia de representación sindical, reflejando inicialmente cierto estado de sumisión, ya sea por la necesidad de empleo para estas trabajadoras, por el desconocimiento de sus derechos laborales, o por el modelo mismo de administración del Programa.

Hoy la situación es distinta. Tras el proceso de organización y acción sindical –que revisaremos más adelante– estas trabajadoras superaron su estado inicial de precariedad y cuentan con sindicatos y federaciones, altas tasas de afiliación, mayor capacidad de movilización y negociación, y una identidad en construcción.

14 Fuente: "Resultados Programa Nacional de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y materias infraccionadas (agosto-septiembre de 2015)". Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo 2015.

Cuadro 4
Comparación entre condiciones iniciales de trabajo de las manipuladoras de alimentos y mejoras posteriores (ejemplos)

Condiciones iniciales	Mejoras y estado actual
Condiciones contractuales e inestabilidad en el empleo <ul style="list-style-type: none"> • Contratos temporales • Contratos por obra o faena • Contratos a plazo fijo, sin derechos de vacaciones • Sin cobertura de salud ni pago previsional para los meses de enero y febrero 	Mayor estabilidad <ul style="list-style-type: none"> • Contratos de plazo indefinido • Vacaciones de invierno, según demanda • Cobertura de salud y cotización previsional permanente (12 meses)
Aspectos salariales	
Bajas remuneraciones <ul style="list-style-type: none"> • Sueldos mínimos, con escasa y eventual participación en las utilidades de las empresas y sin mecanismos de retribución salarial comunes 	Mejoramiento remuneracional <ul style="list-style-type: none"> • Bono Manipulador/a de Alimentos • Pago mínimo de \$67.000 adicionales al sueldo • Promulgación de la Ley N° 20.787, que modifica la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y de Prestación de Servicios, estableciendo que en las bases de licitación y en la evaluación de ofertas se priorizará a quienes oferten mayores sueldos por sobre el ingreso mínimo mensual y otras remuneraciones de mayor valor, además de la duración indefinida de los contratos • Modificación de bases de licitación con mayor asignación en puntaje técnico
Ambiente físico	
<ul style="list-style-type: none"> • Sometimiento a irregularidades y deficiencias en la organización del trabajo, principalmente en materias de Salud, Higiene y Seguridad • Insuficiente fiscalización y supervisión de las instituciones y agentes involucrados 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría Contraloría General de la República • Comisión investigadora Cámara de Diputados • Plan de modernización de la JUNJI • Programas de fiscalizaciones programadas de la Dirección del Trabajo específicos y con alcance nacional para estos servicios de alimentación en establecimientos educacionales, con participación de las dirigentas sindicales en su diseño
Ambiente social y conflictos en el lugar de trabajo	
<ul style="list-style-type: none"> • Mal trato de supervisores y delegados del Programa • Hay una difusa y superpuesta cadena de mando (dependencia y subordinación) • Desconocimiento de derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Interlocución e intermediación de conflictos mediante representación sindical • Reconocimiento a la actividad • Día nacional de la manipuladora de alimentos • Programa nacional de capacitación en derechos laborales de la Dirección del Trabajo a trabajadoras de este rubro

NOTAS SOBRE EL CONFLICTO LABORAL

Al cierre de este capítulo creemos necesario destacar algunos elementos del conflicto laboral en este programa de alimentación escolar. Primero, identificar el conflicto laboral de acuerdo con el nivel donde se ha situado. Luego, cómo la precariedad y malas condiciones iniciales de trabajo fueron transformándose progresivamente en el motor del conflicto, y desde donde la reacción de las trabajadoras derivó en organización y acción sindical multinivel.

PRECARIEDAD, CONFLICTO Y REACCIÓN DE LAS MANIPULADORAS

El servicio del PAE/PAP comparte algunas de las características propias de las nuevas economías, como la concentración del capital en empresas más pequeñas, especializadas y en red, con un sistema de trabajo de alto rendimiento, donde la distribución de las ganancias mutuas no surgen por acuerdos de productividad, sino más bien desde una imposición unilateral, con escasa participación de los trabajadores en la definición de las condiciones laborales.

Se desprende de lo expresado por las dirigentes que uno de los principales motivos que llevaron a las manipuladoras a organizarse, fue a propósito de la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo iniciales. En su discurso se deja ver una necesidad de reconocimiento de la compleja y especializada labor que realizan, buscando la dignificación de las manipuladoras de alimentos, por ejemplo, diferenciándose de la denominación de “cocineras”.

De acuerdo con la línea que hemos venido siguiendo, los trabajadores no son sujetos pasivos, más allá de sus condiciones, incluso cuando estas son adversas. Respecto de la organización social del conflicto laboral, P. K. Edwards y H. Scullio se refieren a la manera cómo los trabajadores se constituyen en sujeto social (colectivo) por medio de la organización de la resistencia al control empresarial y al conflicto (citados en Miguelez, F., 1988). Por más esfuerzos por sofisticar los mecanismos de control, los trabajadores bajo ciertas condiciones se transforman en sujetos colectivos activos y alteran la relación de fuerzas, aunque sea momentáneamente.

En el mismo sentido, la subjetivación del trabajo de las manipuladoras se configuró en torno a la dignificación de su ocupación y en la lucha –como práctica y acción contenciosa– por mejoras en las condiciones laborales, favoreciendo la construcción de una identidad ocupacional, clave para el fortalecimiento de capacidades sindicales. En tiempos donde la heterogeneidad de identidades laborales se ha desdibujado, el abordaje y definición acerca de la identidad laboral es otra de las tareas para el fortalecimiento del sindicalismo.

El proceso de construcción de identidad laboral configuró un “nosotras”, un “nosotras las manipuladoras”, favorecido por la pertenencia a un sector específico de actividad económica, con un mercado laboral acotado y delimitado por el PAE/PAP.

LOS NIVELES DEL CONFLICTO

Al analizar el lugar de trabajo como terreno central de disputa, podemos situar el conflicto laboral de las manipuladoras en tres niveles y formas distintas.

A nivel macro, el conflicto se radica en la relación del Estado mediante el gobierno y sus instituciones, donde se disputan aspectos del proceso de trabajo y las condiciones laborales determinadas por el marco que entrega la legalidad del sistema de concesión de los programas de alimentación escolar y parvulario. En este nivel superior, el imperativo de control se establece en primera instancia por el Estado mediante los contratos de licitación, luego directamente lo realiza cada empresa concesionada hacia sus respectivos trabajadores.

Detrás del conflicto que ocurre en las cocinas y comedores escolares, hay un modelo basado en la tercerización a empresas privadas que sustentan el servicio de alimentación escolar del Estado. Bajo este esquema, las trabajadoras se insertan en una configuración distinta y compleja de las relaciones laborales. Buena parte de los conflictos son por la disputa de la definición de los términos y condiciones para este servicio. El Estado al definir los términos de los contratos de licitación fija las condiciones de trabajo de las manipuladoras sin establecer una relación laboral directa y formal.

Cuando el conflicto ocurre en el proceso de licitación o atañe al Programa en general, las demandas se dirigen al Estado, por medio del gobierno y las instituciones involucradas, en el entendido que la solución o respuesta debe adecuarse al marco legal, pero donde la decisión política del Poder Ejecutivo o el Parlamento juegan un rol importante. Probablemente sea este uno de los motivos de incluir en su repertorio de acciones marchas en los centros cívicos de las ciudades principales o la toma de edificios públicos en algunos casos, buscando llamar la atención del poder político y de la comunidad respecto de los responsables de las soluciones de fondo del conflicto.

El conflicto a este nivel se hace más explícito, por ejemplo, cuando ocurre un cambio de empresa al adjudicarse una licitación, y se requiere establecer nuevas relaciones con otra empresa, se necesita el despliegue de recursos y aptitudes para, al menos, mantener las condiciones que obtuvieron con la empresa anterior.

Un ejemplo de esto ocurrió el 2013 en la Región de Los Ríos, ocasión que ante el cambio de empresa producto del proceso de licitación, el sindicato protestó

bloqueando un importante acceso a la ciudad de Valdivia. La dirigente de este sindicato interempresa explica así los motivos de esta protesta:

“La movilización responde a la forma en que el Gobierno, a través de JUNAEB, ha llevado a cabo el proceso de licitaciones del programa de alimentación 2013, donde solo en la región de Los Ríos, los servicios han sido adjudicados a 3 empresas que –según nuestro criterio– no entregan garantías en cuanto a condiciones laborales ni tampoco en el área de alimentación (...) nosotros queremos conservar nuestra estabilidad laboral y el sueldo ético que teníamos con [la empresa anterior]. Solo hay que ver el valor de las ofertas que hicieron estas empresas en la licitación para darse cuenta de cómo se vienen los sueldos”.

En un segundo nivel, el conflicto se presenta de forma más tradicional, es decir, radicado en la empresa donde la relación es directa con las trabajadoras. En este caso, el conflicto se focaliza por la disputa en los excedentes económicos del negocio (remuneraciones) y por mejoras al proceso mismo de trabajo, dentro de un margen de posibilidades determinado por el nivel superior (el marco legal y los contratos de concesión).

A este nivel, los conflictos y disputas se dirigen hacia la administración de la empresa, gestionándolos sus dirigentes, ya sea por comunicación directa (telefónica o personalmente) o por medio de movilizaciones, advertencias y paralizaciones parciales de la producción. En casos donde la situación problemática se hace extensiva a trabajadores de otras unidades territoriales, se acciona la solidaridad comenzando una inmediata y eficiente comunicación entre los sindicatos involucrados, elaborando estrategias según las condiciones o resultados del diálogo y las negociaciones con las empresas.

En un tercer nivel, el conflicto se hace presente en el lugar de trabajo, de manera amplia y difusa. Se constituye en un espacio que media entre la cocina, el establecimiento educacional y el entorno social donde está inserto –generalmente vulnerable–.

El conflicto acá surge de la experiencia cotidiana en el lugar de trabajo, donde múltiples actores del proceso y entorno sociolaboral interactúan, es decir, el conflicto surge en la relación con supervisores y encargados de las empresas, con funcionarios responsables de la JUNAEB, con el personal del establecimiento educacional y con otros actores presentes en el entorno social. Se trata en definitiva de un espacio amplio del trabajo, donde el conflicto se torna difuso y variado según sean las circunstancias.



Capítulo III

RELACIONES LABORALES EN EL PAE/PAP

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

En un contexto de baja sindicalización donde los trabajadores, en tanto actores colectivos, se encuentran en un desequilibrio de poder frente a sus empleadores, las mujeres enfrentan otras desigualdades en el mundo del trabajo como es la representación sindical. En este sentido, podemos decir que el desafío de las mujeres por alcanzar condiciones de trabajo decente consiste además en aumentar su poder y representación colectiva en un subsistema sindical que replica los desequilibrios de género en este ámbito y en la sociedad en general. En el sindicalismo, pese a que la participación de mujeres ha ido aumentando en forma sostenida, sigue siendo una actividad tradicionalmente masculina. De acuerdo con la ENCLA 2014, la proporción de afiliados a sindicatos según sexo se distribuye en 56,4% de hombres y 43,6% en mujeres. En la misma encuesta se observa cómo persisten brechas en la participación respecto de los principales cargos directivos en sindicatos donde el 69% son ocupados por hombres y solo el 31% por mujeres en empresas de diez o más trabajadores (Dirección del Trabajo, 2015b).

Mientras a nivel general la afiliación y dirigencia sindical es mayormente masculina, en algunas actividades económicas ocurre lo contrario, precisamente donde el empleo es feminizado¹⁵.

Que la manipulación de alimentos sea un rubro altamente feminizado tiene correspondencia con la estructura de un mercado laboral segmentado ocupacionalmente. La mayor proporción de trabajadoras en Chile se encuentra concentrado en tres sectores: Servicios Sociales y de Salud (76,6%), Enseñanza (70,3%) y Hoteles y Restaurantes (56,6%), precisamente en actividades en donde tradicionalmente se ocupan más mujeres que hombres (*ibid.*). La tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 54,2%, y el 78,1% de las mujeres que están ocupadas lo hacen en sectores definidos por la CEPAL

15 La ENCLA GÉNERO 2014 define como empresa feminizada aquella que cuenta con una dotación de trabajadores directamente contratadas, donde más del 50% son mujeres.

(2016) como de baja productividad, lo que implica peores remuneraciones, baja cobertura de la seguridad social y menor contacto con las tecnologías y la innovación. En Chile, donde la inserción laboral femenina es más baja respecto del resto de los países latinoamericanos, las posibilidades de empleos en algunas comunas del país son aún más acotadas. De ahí el atractivo de trabajar en la manipulación de alimentos, la que ofrece condiciones distintas a otros empleos tradicionalmente femeninos, como temporeras agrícolas, trabajadoras domésticas o empleos informales.

En el sector “Hoteles y Restaurantes” el subsector de “Servicios de comida preparada de forma industrial” es el que muestra la mayor proporción de sindicalización femenina, tanto en afiliación, con 70% de mujeres sindicalizadas, como en mujeres dirigentes, con 58,5% (Riquelme, 2013: 71). Pese a la mayor presencia sindical en estos sectores, en el rubro de las manipuladoras de alimentos escolares, la organización colectiva era más bien escasa y prácticamente nula hasta hace pocos años.

Actualmente la organización sindical de las manipuladoras de alimentos del PAE/PAP existe en distintas formas y niveles. Además de contar con presencia nacional –sus socias están donde hay establecimientos escolares beneficiarios del PAE/PAP–, no existe un tipo de organización sindical de base predominante dentro de los reconocidos por ley¹⁶.

Al 2017 encontramos 49 organizaciones de base activas y presentes en todas las empresas que participan en el PAE/PAP, distribuidos en sindicatos de empresa (17), de establecimiento (14) e interempresa (18).

En esta distribución destaca la mayor presencia porcentual de sindicatos interempresa (37%) si lo comparamos con la totalidad de organizaciones de este tipo en el país que llega a 11%, en un escenario donde predominan los sindicatos de empresa y establecimiento (63% del total) (Dirección del Trabajo, 2015d).

La decisión de formar sindicatos interempresa como forma de representación y acción sindical de las manipuladoras de alimentos parece responder, bajo ciertas circunstancias, a una decisión estratégica para la sostenibilidad de la organización sindical en el tiempo.

16 El Código del Trabajo reconoce los siguientes tipos de organizaciones sindicales de base: sindicato de empresa, sindicato de establecimiento, sindicato interempresa, sindicatos independientes.

Las manipuladoras de una unidad territorial determinada cada tres años se someten a la posibilidad de cambiar de empleador producto del resultado de una licitación. En esta situación, las trabajadoras que pierden el vínculo contractual con la empresa anterior deben ser recontratadas por una nueva, celebrando un nuevo contrato, pactando condiciones laborales no necesariamente idénticas a las anteriores, y posiblemente no más favorables si son impuestas unilateralmente. Bajo este esquema, el sindicato constituido con la empresa anterior pierde vigencia y las trabajadoras se ven en la necesidad de constituir otra organización sindical ante el nuevo empleador. De esta manera, por tanto, se sucede un ciclo de redefinición de las relaciones laborales y respecto de los contenidos del conflicto.

Otra ventaja de esta organización sindical que representa a trabajadoras de más de una empresa, es que puede aplicar una lógica territorial, en el caso de la división para efectos de una licitación, posibilitando la integración de trabajadoras de otras comunas o regiones, adyacentes o distantes más allá de la pertenencia común a la misma empresa concesionada¹⁷.

Al menos hasta la entrada en vigencia de la reforma laboral (01.04.2017), la conformación del sindicato interempresa resultó para algunos trabajadores organizados una figura idónea para afrontar esta realidad y ejercer sus derechos colectivos. Como señala una dirigente entrevistada: *“el sindicato interempresa ‘no muere’ con el cambio de empleador”*.

A nivel superior se han constituido seis federaciones con cobertura nacional siguiendo una lógica territorial zonal (norte, centro, sur) no estricta y flexible.

Hasta el momento no han constituido una confederación, bajo la premisa que organizarse a nivel de federaciones les garantiza mayores grados de pluralismo y representación territorial. Sin embargo, al cierre de este estudio el debate acerca de una Confederación de Manipuladoras de Alimentos es uno de los temas internos que surge de vez en cuando entre las dirigentes, pero que sigue sin definición.

17 Concerniente al sindicato interempresa prerreforma laboral 2017, ver: Henríquez, H. (2009); Henríquez, R. (2016) y Cabrera, D. (2005).

Cuadro 5
Cantidad de organizaciones sindicales activas a 2016, según tipo

Tipo de organización	
Sindicatos de Empresa	17
Sindicatos de Establecimiento	14
Sindicatos Interempresa	18
Total Organizaciones Sindicales de Base	49
Federaciones	6

Fuente: Elaboración propia basada en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Año 2017.

Acerca del número de socias afiliadas a estas organizaciones resulta poco preciso determinarlo, y al que los registros administrativos solo muestran el número de socias registradas al momento de constituir la organización o el último acto sindical, lo que no permite observar la totalidad de las socias de cada organización ni los cambios acontecidos. Sin embargo, las dirigentas entrevistadas señalan que el porcentaje de afiliación a nivel nacional oscila entre 90% y 100% de las trabajadoras del PAE/PAP.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la etapa previa a la organización sindical de este sector –como la conocemos hoy– la negociación colectiva y firma de instrumentos colectivos de trabajo era más bien escasa, sino ausente. Sin sindicatos no hubo negociación colectiva formal.

Basándonos en los contratos o convenios suscritos desde 2010 –periodo que coincide con la formación de muchos de los actuales sindicatos–, se puede observar el progresivo aumento de instrumentos colectivos suscritos, ilustrando los resultados de la acción sindical de estas trabajadoras.

Cuadro 6
Instrumentos colectivos suscritos mediante negociación colectiva por sindicatos de manipuladoras de alimentos PAE/PAP (2010-2016)

Año negociación	Instrumento colectivo suscrito		Totales
	Contrato	Convenio	
2010	1	0	1
2012	3	2	5
2013	1	5	6
2014	4	1	5
2015	5	6	11
2016	22	23	45
Total	36	37	73

Fuente: Elaboración propia, basado en registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Más allá del aumento de la negociación colectiva en estos sindicatos, desde estos datos no se logra visualizar cualitativamente las relaciones laborales efectivas llevadas a cabo en los últimos años. Los logros para el sector que representan estas organizaciones han sido alcanzados bajo relaciones laborales que superan en momentos la formalidad del marco legal o administrativo, generando un tipo de relaciones laborales singulares, basadas en una correlación de fuerza en los hechos, hasta cuando se norman bajo leyes, protocolos o instrumentos colectivos.

Por este motivo, al destacar las condiciones laborales actuales se pueden observar las conquistas en mejoras, para su actividad, producto de la capacidad para organizar una fuerza sindical que pudiera ser el interlocutor con el mandante: el Estado por intermedio del gobierno.

LAS RELACIONES LABORALES

Hasta acá hemos revisado brevemente la situación y estado, tanto de las organizaciones sindicales como de las negociaciones colectivas en este sector, para describir las formas que adoptan las relaciones laborales. A continuación nos detendremos en los actores de esta relación laboral como un factor esencial para entender la complejidad de estas relaciones.

Tradicionalmente se ha entendido que la relación laboral está basada en la conjunción de al menos dos elementos: capital trabajo, empresario, trabajador o empresa-sindicatos. Progresivamente avanzó el siglo pasado, las transformaciones económicas y productivas fueron modificando el mundo del trabajo y las relaciones laborales. Hoy no siempre resulta fácil reconocer en forma nítida quienes son, cuántos son y dónde están los actores laborales, especialmente del lado de la empresa.

Se puede ilustrar de la siguiente manera: la manipulación, preparación y entrega de alimentos puede adquirir múltiples formas de empleos, que van desde comercio informal callejero, empleo por cuenta propia en la venta de colaciones, de manera asalariada –con o sin contrato– en un restaurante, en un casino de alguna institución, bajo dependencia de una empresa de servicios transitorios, en una empresa multinacional del rubro que presta servicios en empresas privadas como clínicas o la gran minería, en colegios particulares y universidades, o en los Programas de Alimentación de la JUNAEB. Todos con formas muy distintas y que determinan su situación en la relación laboral, la posibilidades de representación y negociación ante la contraparte.

Desde la externalización del PAE/PAP, las relaciones laborales se caracterizaron por ser eminentemente de tipo individual y con ausencia de representación colectiva. Sin sindicatos las trabajadoras estuvieron desprovistas de la posibilidad de negociar colectivamente en forma reglada, de ejercer el derecho a huelga, y de otorgar fuero sindical a sus dirigentas.

Si bien el ejercicio del sindicalismo en general fue notoriamente afectado bajo el periodo autoritario, con la llegada de la democracia la organización sindical de las manipuladoras se mantuvo prácticamente inexistente, a excepción del sindicato de Iquique, constituido en los estertores de la dictadura, en una ciudad considerada como bastión para el sindicalismo histórico en Chile.

El servicio de alimentación pasó de ser provisto directamente por la JUNAEB a externalizarse mediante la modalidad de licitaciones públicas a empresas privadas. Este cambio alteró a su vez la relación y condición contractual de estas trabajadoras, de empleadas públicas a privadas. Mientras las manipuladoras tuvieron la calidad de funcionarias públicas de la JUNAEB, se rigieron bajo un cuerpo normativo propio como empleadas del Estado y con representación en la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)¹⁸. Tras la tercerización de los programas de alimentación, las manipuladoras se convirtieron en trabajadoras asalariadas de empresas privadas regidas por el Código del Trabajo¹⁹.

Aun cuando en el PAE/PAP normativamente existe una relación entre una empresa y sus trabajadoras, en los hechos, encontramos la presencia de un tercer actor: el Estado, quien es el mandatado por ley para prestar este servicio social.

De esta manera, se constata la existencia de una especie de relación laboral de tipo “triangular”, donde un tercero ejerce un rol de “mandante” en la definición de las condiciones de los trabajadores de las empresas participantes de la concesión, con la potestad de fijar los estándares laborales, incluso por sobre los mínimos legales.

18 El Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834 de 15.09.1989) norma la relación jurídica que vinculan al Estado con los funcionarios públicos de Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y servicios públicos centralizados y descentralizados. En tanto, la Ley N° 19.296 (28.02.1994) establece normas respecto de asociaciones de funcionarios de la administración del Estado. De este modo, la representación de los trabajadores del sector público se ha logrado por medio de “asociaciones de funcionarios públicos”, quienes logran negociar de hecho con su empleador (el Estado) mejoras en sus condiciones laborales.

19 En la condición de asalariadas del sector privado, la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales entre las partes involucradas le corresponde, por tanto, a la Dirección del Trabajo, mientras los tribunales laborales son los encargados de resolver controversias, juicios y reclamaciones entre empleadores y trabajadores.

Aun cuando se considera de manera conceptual a esta relación como “triangular”, no lo es jurídicamente²⁰. Si bien existe la figura de la subcontratación en el Estado, la jurisprudencia de la Contraloría General de la República ha interpretado en forma restrictiva la Ley N° 20.123, cuyas condiciones no se cumplen para el caso del PAE/PAP y sus trabajadoras²¹.

La situación de las manipuladoras de alimentos del PAE/PAP –como la de otros trabajadores que prestan servicios para el Estado–, es que el total cumplimiento de sus derechos laborales descansa en la empresa licitada, es decir, la responsabilidad formalmente empieza y termina en aquella empresa concesionada, no habiendo un tercero que asuma las obligaciones ante sus trabajadoras como empresa contratista en un régimen de subcontratación del ámbito privado²².

La Contraloría General de la República fundamenta lo anterior mediante un dictamen de la siguiente manera:

“Se entenderá que el dueño de la obra, empresa o faena es el empleador en caso que los servicios prestados se realicen sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso primero (que conceptualiza el trabajo en régimen de subcontratación en los términos expuestos), o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, resulta únicamente aplicable

20 Para el profesor Ugarte (2006) las relaciones laborales triangulares se refieren a “aquellas relaciones en que comparecen en una misma situación jurídica tres partes: dos empresas que se vinculan para la prestación de servicios comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinados queda posicionado entre ambas”.

Este tipo de relaciones laborales adoptan básicamente dos modalidades: la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores por la vía de una empresa de trabajo temporal, donde “La primera se refiere a la situación en que una empresa, dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa, denominada contratista, mediante un contrato civil o comercial, para que ejecute a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio, pudiendo esta última a su turno, contratar a otra empresa, denominada subcontratista, para que lleve a cabo el trabajo o servicio requerido”.

Por otra parte, se entiende por subcontratista “aquella persona natural o jurídica que, en virtud de un convenio, realiza para el contratista un determinado servicio en la ejecución de alguna de las labores que este, a su vez, haya acordado con la empresa principal”. [ver: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-93827.html>]

21 Ver dictamen de la Contraloría General de la República (2584 /2008)

22 El artículo 183-A del Código del Trabajo, define al trabajo en régimen de subcontratación como “aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando este, 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”. De este modo, la subcontratación implica dos tipos de responsabilidad para la empresa principal (BNC, 2012).

a las empresas del Estado cuyo personal se rija por el Código del Trabajo y que carezcan de planta señalada por la ley, y no al resto de las empresas u organismos de la Administración del Estado”.

[Contraloría General de la República, Dictamen 2584 /2008]

Respecto de la negociación colectiva –y antes de entrada de la ley que reforma el sistema de relaciones laborales vigente desde el 2017–, el marco legal les posibilitaba a estas trabajadoras establecer relaciones laborales a nivel de empresa, por medio de la constitución de sindicatos en cada una de las empresas participantes en el Programa, por el tiempo de duración de cada licitación, dejando al mandante del servicio –la JUNAEB– exento de la responsabilidad legal respecto del cumplimiento de sus condiciones laborales.

En la práctica esta situación limita las posibilidades de negociación de las trabajadoras. Como ilustra una dirigente, para una trabajadora de una comuna que quisiera aumentar sus remuneraciones, la respuesta del empleador se limitaba a explicar que aspectos como el sueldo son fijados mediante el contrato de concesión con el Estado y que, por tanto, mejoras en las remuneraciones, así como de otras condiciones laborales, escapan a su voluntad y posibilidades. El Estado al fijar los términos y condiciones de esos contratos en cada licitación deja a las trabajadoras determinadas por este marco contractual, con escasas posibilidades de ser mejorado a su favor.

De ahí la centralidad que tuvo para las trabajadoras y dirigentas el conocimiento de este esquema, y en particular de los contratos de licitación. Una dirigente explica que fue una especie de “descubrimiento del fuego”, el conocer las reglas contractuales hasta ese momento desconocidas en la relación laboral para muchas trabajadoras. Es así como posteriormente se desplegaron aptitudes de aprendizaje y transmisión de este conocimiento al resto de las trabajadoras, focalizando buena parte del conflicto a este elemento contractual.

Bajo este esquema, las relaciones laborales se tornaron difusas e inestables. Esta condición por mucho tiempo fue un factor importante al limitar las posibilidades de organización y de acción sindical, replicando los efectos precarizantes propios de modalidades de empleo basados en esquemas flexibilizadores como la subcontratación en el ámbito privado.

Si bien estas trabajadoras se encuentran bajo un tipo de relación laboral –de alguna manera triangular–, la norma no responsabiliza contractualmente al Estado en este caso. Sin embargo, esta figura brinda a las organizaciones sindicales un espacio de lucha por sus demandas y condiciones laborales

gracias a la activa movilización de sus dirigentes y bases, debiendo el Estado en algunos casos asumir un deber ético respecto de estas trabajadoras, en una situación que las distingue de otros trabajadores donde la relación es directa y solo con una empresa privada.



Capítulo IV

LA CAPACIDAD SINDICAL. UNA MIRADA A LOS RECURSOS DE PODER Y APTITUDES ESTRATÉGICAS DE LAS MANIPULADORAS DE ALIMENTOS

En esta parte continuamos el argumento central de esta investigación, en el sentido que en el declive o revitalización sindical inciden factores externos a las organizaciones, y que son controlados en menor medida que aquellos aspectos internos en los que tienen una mayor injerencia, y de los que nos referimos a continuación.

Para analizar los factores internos que pueden estar favoreciendo el desarrollo y fortalecimiento de capacidades sindicales en estas organizaciones, tomaremos la propuesta de Lévesque y Murray, particularmente en dos aspectos: los **recursos de poder** y **aptitudes estratégicas** y las formas de desplegarse y aumentar la posición de poder en la relación laboral.

Si bien en la propuesta analítica de estos autores no se plantea una relación lineal ni unívoca entre recursos y aptitudes, para efectos de este análisis hemos reagrupado ambas variables con la finalidad de producir un relato descriptivo, fluido y coherente a base de los hallazgos. Creemos posible una lectura “cruzada” de los hallazgos revisando variables según los rasgos comunes como las distintas intensidades que adoptan en los casos revisados.

Producto de esta adaptación, se presentan las variables propuestas por Lévesque y Murray para estudiar la capacidad sindical de las organizaciones, agregando para estas una breve definición, buscando integrar para su interpretación un recurso de poder y una aptitud estratégica, ilustrando con testimonios de sus dirigentas.

Capacidad sindical (Esquema analítico)		
	Recursos de poder	Aptitudes estratégicas
A	Solidaridad interna	Intermediación
B	Solidaridad externa o redes de arraigo	Articulación
C	Recursos narrativos	Delimitación
D	Recursos de infraestructura	Aprendizaje

Elaborado a partir de Lévesque y Murray (2011).

A. SOLIDARIDAD INTERNA E INTERMEDIACIÓN

Recurso de poder: Solidaridad interna

Hace referencia a los mecanismos que se utilizan en el lugar de trabajo para garantizar la cohesión colectiva y la vitalidad de deliberación.

Como en toda organización, existen varios mecanismos que ayudan en mantener la cohesión de sus miembros generando la solidaridad interna necesaria para el desarrollo y fortalecimiento del sindicato, transformándose en un recurso de poder básico.

Algunas de estas acciones surgen de forma espontánea y otras responden a estrategias conocidas y adaptadas por algunos miembros desde otras experiencias organizacionales, llegando en algunos casos a oficializarse mediante protocolos o normas formalizadas en estatuto. Una dirigente destaca algunas acciones para fortalecer la identidad del sindicato:

“Nosotras como sindicato tenemos en el estatuto: el 1ero de mayo salen todas. Es el Día del Trabajo y todas tienen que salir. Sale todo el sindicato a la calle el 1ero de mayo. Tenemos nóminas y la que no marcha lleva su multa de acuerdo al estatuto, porque no es un día más de trabajo, es un día de movilización nacional, de generar conciencia y es la única manera de nosotras como trabajadoras podamos exponer nuestras demandas como dirigentes, que se enteren realmente lo que queremos” [ED-SIE- RV].

De acuerdo con las características de este sector, donde tenemos múltiples trabajadoras de distintas empresas dispersas territorialmente, la extensión de la afiliación y el fortalecimiento del vínculo entre las socias del sindicato resultó uno de los desafíos a afrontar.

La forma de conocimiento “trabajadora-sindicato” se produce tanto en espacios informales como en otros de socialización que cumplen este propósito. De esta manera el tradicional “boca a boca”, actividades de capacitaciones o celebraciones de fechas especiales –como Navidad, fiestas patrias, 1º de Mayo– han sido las principales herramientas para mejorar vínculos entre socias y sumar nuevos miembros al sindicato.

A modo de anécdota, una dirigente relata cómo, en su condición de trabajadora, conoció a otras socias del sindicato de la misma empresa pero que administraban la alimentación en otros colegios. Recuerda que fue casi por accidente, en una actividad de cierre de año de la empresa, la actual

dirigente se entera de la existencia de un sindicato, de donde surge la idea de afiliarse como socia. Esta actividad organizada por la empresa fue incluida en un contrato colectivo producto de una negociación colectiva. El empleador les solicitó extender este beneficio a trabajadoras no sindicalizadas, lo que resultó una instancia propicia para que se conocieran entre las trabajadoras y así ampliar la afiliación del sindicato.

Como remarca otra dirigente, existen establecimientos educacionales alejados entre sí o de menor tamaño –como los jardines infantiles– donde suele trabajar una sola manipuladora del PAE/PAP, lo que dificulta la socialización entre las trabajadoras y socias. Por esta razón, las dirigentas han incorporado entre sus recursos la generación y mantención de instancias amplias para el encuentro de sus socias, fuera de los lugares de trabajo, donde se aborden e integren aspectos de la vida laboral, sindical y familiar, fortaleciendo la cohesión.

En este sentido, creemos que la promulgación de la ley que establece el Día de la Manipuladora de Alimentos sustenta esta idea, siendo una demanda sostenida por sus dirigentes que buscó reconocer y dignificar esta labor generando un espacio común, mínimo y garantizado para el encuentro e intercambio en la experiencia de trabajo y pertenencia a un oficio y un colectivo de trabajadoras. La formalización mediante una ley resulta una garantía para contar con la autorización para no prestar el servicio durante esos días y no depender de la voluntad unívoca y discrecional del empleador.

Según algunas dirigentas la diferencia generacional es un factor distintivo respecto de la cohesión colectiva. Explican aquellas con más antigüedad en el PAE/PAP que en los primeros intentos por organizarse (1973-1990) el miedo de las trabajadoras, bajo un contexto autoritario, fue uno de los principales obstáculos. En cambio, trabajadoras más jóvenes y recién incorporadas a este rubro –despojadas en cierto modo de ese miedo y con más años de escolaridad– se muestran más exigentes desconociendo muchas veces el proceso llevado a cabo por las dirigentas, las luchas, los cambios y lo avanzado en sus demandas:

“El tema de la edad influye. Fíjate que la gente que lleva muchos años es mucho más empática con el trabajo que hace el sindicato, que las ‘cabras’ nuevas. Por ejemplo, tenemos gente que trabajó sin contrato indefinido, trabajó sin bonos, sin un sinfín de cosas. Y tenemos hoy día todavía comunas donde no existe sindicato y trabajan por el sueldo ‘pelado’. Entonces las trabajadoras antiguas han vivido la evolución del rubro, ellas agradecen mucho más. Pero tenemos cabras, no sé, con estudios de cuarto

medio, que por la necesidad entran a trabajar y son las peores, las más críticas, no conocen el tema. Cuesta un poco la interrelación con ellas, más complicada que con la gente más grande” [ED-RM].

La cohesión interna se ha visto favorecida por la efectividad sindical, es decir, los resultados de demandas y acciones sindicales. Así ocurrió con una de las primeras organizaciones que logró negociar colectivamente para poco más de mil trabajadoras de dos empresas de una región en este Programa. Para esta dirigente los trabajadores adhieren a sus organizaciones en la medida que materializan conquistas, siendo esta efectividad un factor para la credibilidad de las organizaciones y de la unidad sindical:

“Las trabajadoras creen en este sindicato, porque se han visto logros. Se han cumplido objetivos, en ese caso, las diferencias pasan a un segundo plano” [ED-R].

Como hemos señalado anteriormente, el modelo de licitaciones periódicas del Programa resulta ser un obstáculo para la cohesión del sindicato y sus socias. En una etapa más reciente, y una vez formada la federación, producto de la división en *unidades territoriales* y una nueva licitación, las dirigentes debieron adecuar su estrategia para mantener la organización y la afiliación de sus socias, como lo describe una entrevistada:

“¿Qué hacíamos como organización cuando había un cambio de licitación? Nosotras íbamos a la empresa y les decíamos: ¿sabe qué? Nosotros queremos que toda la gente sindicalizada tengan el contrato asegurado, así que nosotras vamos a hacer la recolección de los documentos. Llegábamos con todos los papeles, les hacíamos la pega. Hicimos lo mismo con las nuevas empresas ahora que somos federaciones” [ED-RM].

Ahora como federación, la asesoría que prestan a los nuevos sindicatos y nuevas dirigentes dista enormemente de la situación que se vivió en un comienzo. Esta asistencia directa a las nuevas organizaciones es clave para mantener la dinámica sindical en el territorio, de manera de sortear los cambios de empleadores tras la adjudicación de nuevas licitaciones.

Otra de las dificultades derivadas de este modelo ocurre cuando cambia la empresa concesionada, el sindicato de empresa o establecimiento debe disolverse y tramitar la constitución de un nuevo sindicato. Por esta razón, algunas dirigentes han optado por constituir organizaciones interempresa, mostrando adaptación organizacional para evitar la fragmentación de sus bases, como explicamos anteriormente.

Deliberación

En cuanto a las formas de deliberar y la toma de decisiones, los casos revisados coinciden en remarcar una especial atención a las reuniones y asambleas con las socias, resaltando así las críticas a los modos de “hacer sindicalismo” en nuestro país, “de cúpula” y sin arraigo con sus bases. Así lo señala una dirigente al enfatizar la necesidad constante de consultar e informar a sus socias, de manera transparente y marcando diferencias respecto de otras formas de dirigir estas organizaciones, más aún con la organización de nivel superior, donde *“pasa que otras federaciones no bajan su información a los sindicatos y menos a las bases”* [ED-G-RM].

Con una mirada crítica a un sindicalismo “de oficina”, la frecuencia de asambleas y reuniones debe ser periódica: al menos una vez al mes o cada dos meses. Como detalla la dirigente de la Región de Tarapacá, hay reuniones una vez al mes de manera presencial, estableciendo un cronograma mensual de actividades, donde se da cuenta de los documentos recibidos y emitidos, así como son informadas las socias acerca de la situación de los sindicatos federados:

“Nosotros cuando se va a tocar un tema y donde nosotras queremos dar una lucha, se toma la decisión en conjunto con la manipuladoras. Como pertenecemos a la Federación y somos de distintas ciudades tenemos un grupo de WhatsApp y por ahí nos comunicamos –chiquilla está pasando esto... Díganme que piensan, cuál es su postura que no todo el tiempo coincidimos. De repente se arman debates, que es lo bueno y que es donde tienen que fortalecerse los debates, porque de ahí salen las mejores conclusiones” [ED-RI].

A diferencia de los sindicatos asentados en una empresa, un local y una ciudad, la deliberación en este caso se dificulta por la dispersión geográfica de los establecimientos educacionales, por lo que asambleas y reuniones se organizan con un criterio territorial, manteniendo un sistema de delegadas y comunicación en cada una de las comunas donde hay socias del sindicato²³.

Como forma de deliberación a nivel nacional, las manipuladoras han generado la modalidad de “congresos” anuales, instancia donde se evalúan las acciones

23 Si bien en muchos casos estas delegadas no cuentan con fuero sindical, los empleadores reconocen esta función y les otorgan las facilidades para la realización de sus actividades con fines sindicales.

desarrolladas, se toman decisiones estratégicas y se definen las tareas próximas. La organización del “Congreso” ha rotado entre regiones y su respectiva federación, la que juega el rol de anfitrión. Esto ha resultado una acción eficaz para mantener la cohesión interna, el ejercicio del diálogo interno y la deliberación, así como el sentido de identidad como un colectivo unificado para la representación del rubro ante otros actores.

La pluralidad de las organizaciones del sector no ha sido un factor que debilite la cohesión interna, hasta el momento. Uno de los principios que se busca mantener es la autonomía de las organizaciones sindicales según el nivel de representación (federaciones, sindicatos, bases), “*se respeta la autonomía de los sindicatos*”, aclara una dirigente. Las diferencias entre las federaciones son menores, “*son cosas que se pueden manejar. Son egos personales, de quien quiere aparecer más no más*”, clarifica una dirigente [ED-RI].

Aptitud estratégica: Intermediación

Se refiere a la capacidad de los dirigentes de arbitrar o manejar entre exigencias y expectativas contradictorias, mediar entre intereses contrapuestos, fomentar la cooperación (objetivos-medios-consenso) y establecer redes sociales con canales intra e intersindicales.

Aunque el conflicto trabajadoras-empresas ha sido abordado con acciones colectivas, muchas veces contestatarias y en manifiesta oposición, la organización sindical en el sector se ha convertido en un elemento de intermediación y de colaboración en gestión para las empresas en el funcionamiento del PAE/PAP, así como establecer un espacio para mejorar el desempeño laboral de sus socias o su defensa. En esta parte analizamos de qué manera estas organizaciones han asumido aptitudes estratégicas de intermediación respecto del manejo de intereses contrapuestos a la empresa.

El reconocimiento a la importancia de las organizaciones sindicales para el Programa se expresa en la presencia de sus dirigentes en los distintos momentos del ciclo productivo en el modelo de negocios actual, que va desde la licitación, funcionamiento, supervisión, denuncias y solicitudes de expulsión de las empresas del Programa:

“A la empresa misma, la pega se la hacen las trabajadoras. Hoy día, las empresas que reconocen que hay sindicatos en la zona llaman inmediatamente al sindicato antes que lleguen, incluso antes de la licitación, porque los precios los ponen en la licitación” [ED-RM].

Esta actitud de cooperación –incrementada en el tiempo– ha llevado a que las empresas hoy se relacionen con todas las federaciones y los múltiples sindicatos que existen en el Programa:

“Cuando nuevas empresas asumen una nueva licitación, las empresas para posicionarse como corresponde, necesita cuatro a cinco meses, y las licitaciones están adjudicándose en enero. En algunos casos a las empresas les están dando un mes y medio para que entre una y salga la otra. Entonces, ¿a qué apuestan las empresas? apuestan a la manipuladora que ha estado años en el colegio y que al principio le va a faltar de todo, ella le va a entregar el servicio y va a ‘ahuachar’ al director. Por eso en un principio, somos absolutamente necesarias mantenerlas ahí por el contacto que hay y por la cercanía que hay con las direcciones de los colegios porque las partidas de las empresas no son buenas” [ED-RM].

Estos sindicatos cumplen labores –no formales– de cosupervisión junto con los representantes de las empresas, de modo de evitar arbitrariedades y abusos de las partes, ajustándose a las normas internas y a lo establecido en los contratos de trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

Tras un proceso de conocimiento mutuo de las partes, las dirigentas han reafirmado el compromiso de las manipuladoras de acatar las reglas y protocolos, tomar conocimiento de las situaciones problemáticas y sugerir medidas de corrección en caso de incumplimiento, para evitar amonestaciones con el supervisor. De esta manera, las dirigentas son el primer interlocutor para corregir oportunamente las dificultades, estableciendo prácticas organizacionales para ello, en algunos casos formalmente:

“La dirigente levanta un acta respecto a las situaciones que observa. Si no se corrige esto, corresponde la amonestación” [ED-SIE- RVI].

Del mismo modo, las dirigentas están en constante alerta ante incumplimientos en los contratos de sus socias, promoviendo la comunicación y denuncia, “Siempre está la posibilidad de denuncia ante la Inspección del Trabajo, pero se opta por el diálogo previo y arreglo entre las partes, pues se entiende que las multas perjudican a la empresa también”, precisa una dirigente.

Lejos de actuar únicamente como “grupo de interés”, las manipuladoras han mostrado capacidades de intermediación entre la defensa de sus legítimos derechos, la prestación social que entregan a los estudiantes y la sustentabilidad de las empresas.

Para ilustrar uno de estos aspectos destaca el compromiso de las trabajadoras ante contingencias en el proceso de trabajo, como muestra una dirigente que relata la reacción de las trabajadoras cuando una empresa de alimentos tuvo que desvincularse del programa PAE/PAP, en estado de quiebra y con deudas laborales:

“Seguimos trabajando igual, salíamos a conseguirnos leche con otras empresas, con otras compañeras que tenían leche guardada por ahí, para darles desayuno a los niños, cocinar, comprar nosotras la cebolla, la zanahoria, el zapallo, otro día aceite, azúcar, compramos de nuestros bolsillo para darles alimentación a los niños” [EG].

Esta expresión representa lo que muchas manipuladoras han debido realizar ante contingencias, con el fin de dar continuidad al servicio. Esta situación se interpreta como el compromiso de las trabajadoras con el trabajo, pero principalmente hacia el servicio de alimentación y sus beneficiarios, no necesariamente como un acto de adhesión a la empresa respectiva. Esto probablemente le otorga relevancia y sentido de servicio público a la labor de las manipuladoras, donde se deja ver cierta ética que remarca la satisfacción de los usuarios finales: los estudiantes.

Si bien las dirigentes mismas reconocen su rol y la actitud de cooperación en aspectos administrativos y de gestión con la empresa, del mismo modo han encontrado reciprocidad de estas. Es así como las empresas liberan de trabajo a las dirigentes y delegadas para que tengan dedicación exclusiva y con el tiempo necesario para desarrollar sus labores sindicales y validando esta actividad.

B. REDES DE ARRAIGO Y ARTICULACIÓN

Recurso de poder: Redes de arraigo o solidaridad externa

Representan el grado en que los sindicatos establecen vínculos horizontales y verticales con otros sindicatos y con grupos comunitarios y movimientos sociales.

El marco normativo de nuestras relaciones laborales al favorecer el sindicalismo en la empresa, puede explicar en parte la tendencia a focalizarse en sus organizaciones primordialmente y en las demandas de sus socios, determinando un tipo de acción sindical “egocéntrica” y no siempre solidaria con otras organizaciones.

Sin embargo, en el caso que analizamos vemos cómo, a medida que estas organizaciones se constituyen, crecen y fortalecen progresivamente, han

logrado extender redes a otras trabajadoras del PAE/PAP con el objetivo de apoyarlas en la constitución de nuevas organizaciones sindicales.

En uno de los casos revisados, un sindicato interempresa muestra acciones de solidaridad externa al apoyar en la negociación de otros trabajadores (supervisores, bodegueros y repartidores) pertenecientes a otras empresas que participan en la cadena productiva del PAE/PAP y que no contaban con organización:

“Nosotras como Sindicato Interempresa igual les negociamos a los chiquillos de otra empresa, igual armé un grupo de trabajadores y como el empleador ya había aceptado mi grupo, yo les dije a ellos, ‘yo les voy a negociar, no les voy a cobrar, ustedes saben que hacen con las cotizaciones pero si es importante que se organicen dentro de la empresa. Porque así como hay mejoras de las manipuladoras de alimentos ustedes también son pilar fundamental, son los que traen la mercadería’. Entonces los chiquillos me armaron un grupo negociador, me dieron lo que ellos querían y yo fui con ellos en representación y se consiguió aguinaldo y se consiguió un poquito más de aumento, no igual que a nosotras, pero sí que se note organización dentro de ellos, que la empresa sepa que hay un grupo de trabajadores unidos. Siempre mostrándoles al empleador que hay organización ahí mismo” [ED-SIE- RV].

Sin embargo, los testimonios recogidos mostraron una falta de interés de interactuar con sindicatos de otras empresas de alimentación, del sector privado, y que están fuera del PAE/PAP (como casinos de empresas y otros establecimientos de educación superior o de propiedad privada), debido a las diferencias específicas de las condiciones laborales y procesos de trabajo entre unos y otros:

“Siempre se apoyan a otros sindicatos. Pero en realidad, cada cual en su rubro. En la interna de ellos no nos metemos. No tenemos temas comunes con sindicatos de otros servicios de manipulación” [ED-RI].

Desde la formación reciente de algunas de estas organizaciones ha existido la colaboración y asesoría de otros dirigentes sindicales, miembros de partidos políticos y autoridades locales.

A nivel regional las organizaciones establecen relaciones transversales, ya sea con centrales o confederaciones, incluso ocupando como sede del sindicato en algún caso dependencias de la CUT y en otras la sede de la Confederación

del Cobre, por ejemplo. La relación con organizaciones de nivel superior ha sido clave en diversos momentos de este proceso, como ocurrió en el caso de uno de los primeros sindicatos formados en el norte del país a fines de los ochenta, cuya idea surgió producto de un curso dictado por la CUT, en donde una dirigente motivó u orientó a las trabajadoras para su organización. Recientemente, el papel de otro dirigente de la CUT regional fue sustancial en la formación de dos sindicatos interempresa en el PAE/PAP en regiones distintas, según cuenta una de las dirigentas de las manipuladoras.

“La idea surgió de un dirigente de CUT y concejal de otra región quien promovió y asesoró a la formación de este sindicato” [ED-SIE- RV].

Desde las elecciones de la CUT en 2016, las manipuladoras cuentan con representantes electas en el directorio nacional de esta Central, lo que denota el reconocimiento de trabajadores y el mundo sindical por el trabajo realizado por las manipuladoras.

Del mismo modo, han logrado alianzas y redes con otros actores locales, como parlamentarios, alcaldes y concejales. En las entrevistas realizadas las dirigentas muestran una actitud pragmática respecto de las redes con políticos, aclarando que no pretenden “politizar” el movimiento, pero que sí buscarán aliados con aquellos actores que sean funcionales a sus fines, más allá del color político-partidista:

“Gracias al Diputado, los trabajadores del aseo [municipal] también lograron mejorar las condiciones a través de las licitaciones: quien mejor ofrezca condiciones en los contratos a las trabajadoras, gana la licitación” [ED-SIE- RV].

“No me gusta que mezclen. He visto muy metido a algunos partidos, dando instrucciones a las dirigentas. Pienso que como dirigentas debemos mantener la autonomía. Nosotros no tenemos que abanderarnos con nadie. Si a mí me sirve un diputado de derecha, uno de izquierda, uno de centro... si es en favor de los trabajadores hay que utilizarlo. Si para eso los elegimos. Las trabajadoras y dirigentas se dan cuenta que tampoco es bueno que se abandericen” [ED-RI].

“Yo tengo mis colores políticos son míos. Pero si usted le pregunta a mis socias ellas no saben qué color político tengo yo. Porque yo he separado la política de lo sindical. Yo tengo mi preferencia política, pero eso es para mí. Yo ayudo a todas” [ED-RI].

En cuanto a la conformación de redes de arraigo con otros movimientos o actores comunitarios, progresivamente algunas organizaciones son invitadas a participar en instancias más amplias. En la Región de Valparaíso, cuentan sus dirigentas, recientemente se han incorporado en diversas instancias, como “Mesa Mujer y Trabajo”, “Mesa Mujer y Equidad”, así como en actividades realizadas por ONU Mujer. Además participan en actividades de autoridades regionales, cuentas públicas, escuelas sindicales, entre otras, lo que ha permitido mostrar a otros dirigentes no solo lo realizado, sino también adquirir mayor conocimiento de otras realidades laborales o territoriales, fortaleciendo de esta manera la solidaridad externa como recurso de poder.

Aptitud estratégica: Articulación

Es la capacidad de articular distintos niveles de acción dentro de los sindicatos y movimientos sociales. Implica un continuo arbitraje tiempo-espacio de las acciones (lugares de trabajo-organizaciones sindicales).

En el desarrollo de la organización de las manipuladoras que analizamos, observamos que la capacidad de articular distintos niveles de acción ha estado concentrada preferentemente entre las mismas organizaciones de base del sector. En este sentido, los esfuerzos por extender estas acciones hacia otras organizaciones sindicales o movimientos han estado supeditados principalmente a la articulación y cohesión interna de las trabajadoras del sector.

Probablemente esta articulación estratégica tiene a las dirigentas abocadas recientemente, estos últimos años, a consolidar la organización a un nivel superior, es decir, mediante las federaciones.

Una vez formadas las federaciones, las dirigentas debieron adecuar su estrategia para mantener la cohesión interna. Mientras en un primer momento la organización se orientó a las bases a nivel de la empresas, el trabajo directivo ha debido arbitrar las acciones con una lógica espacio-temporal, reconociendo de antemano que un nuevo nivel superior de organización no debe dejar de lado el contacto y trabajo con las bases, como lo grafica una dirigente entrevistada:

“Fuimos dictatoriales en cierto sentido, porque nosotras cuando dijimos que estábamos formando esta nueva organización [Federación], las bases se sintieron abandonadas. Entonces nosotras empezamos a trabajar desde antes con las posibles dirigentas, porque una las va visualizando.

Llegó el momento de la adjudicación [de las nuevas empresas], se nos separaron las unidades territoriales: ya aquí en la zona norte teníamos que formar dos sindicatos. ¿Qué hacíamos como organización cuando había un cambio de licitación? Nosotras íbamos a la empresa y les decíamos: ‘¿Sabe qué? Nosotras queremos que toda la gente sindicalizada tenga el contrato asegurado, así que nosotras vamos a hacer la recolección de los documentos’. Llegábamos con todos los papeles, les hacíamos la pega. Hicimos lo mismo con las nuevas empresas ahora que somos federaciones” [ED-RM].

La situación actual para un sindicato nuevo o en formación dista enormemente del escenario para la organización colectiva en este sector de hace diez o veinte años. Hoy desde las federaciones y sindicatos se presta asistencia directa a las nuevas organizaciones. Existe un acompañamiento hacia las futuras o nuevas dirigentas, entendiendo y respetando la autonomía de las organizaciones, las que cuentan con una pluralidad sindical y espacios donde ejercer sus derechos colectivos. Esta reciente articulación con niveles superiores ha sido clave para mantener la dinámica sindical en el territorio, de manera de sortear factores del entorno, como el cambio de empleadores tras una nueva licitación. Del mismo modo, la necesidad de articulación en niveles superiores en este sector dice relación con mejorar la capacidad de interlocución ante otros actores, de modo de unificar discursos –demandas-acciones, concentrando en menos voces–, que fueran capaces de representar los objetivos comunes, asumiendo sus diferencias internas:

“Cuando se venía a reunión acá a Santiago por algún punto específico, eran tanto los sindicatos que al final se veía ridículo una fila india, donde cada una hablaba un tema, y a la final no se daba a entender que quería cada una. Unas empezaban con el tema que era real y otras empezaban con la papa y la cebolla, entonces perdía la seriedad el punto. Tuvimos que buscar el modo de cómo hacer que cuando llegáramos fuéramos escuchadas y se hablara lo que correspondía que se hablara, y no más allá de lo que debería ser” [ED-R].

Los relatos muestran cómo la mantención y eficiencia de esta articulación, además de ser eficaz hasta ahora, plantea desafíos para las manipuladoras como dar gobernanza a estas nuevas formas de sindicalismo, en este tipo peculiar de relaciones laborales.



"Congreso de Manipuladoras de Alimentos en Tarapacá" (20.01.2015).

La deliberación y participación de las bases como recurso de poder y las aptitudes de intermediación y articulación se despliegan en distintas acciones para adquirir capacidad sindical. En la imagen, dirigentes, socias, autoridades locales y otros actores sociales reunidos en la sede regional de la CUT, Iquique. Foto: Flickr Gobierno Regional de Tarapacá.



"Con 90% de adhesión en Ñuble se inició paro indefinido de las manipuladoras de alimentos" (02.11.2015).

Los vínculos intrasindicales expresados como "solidaridad" y "articulación" ante demandas claras: "Sueldos dignos - Gratificación garantizada - Infraestructura 'cocina' - Enfermedades profesionales - Apoyando el movimiento a nivel nacional". En la imagen, marcha en plaza de Chillán, Región de Ñuble. Foto: Soychile.cl-soychillán.



“Manipuladoras de alimentos marchan en Concepción por mejores condiciones laborales” (23.07.2014).
Entre un amplio repertorio de acciones sindicales, las marchas en plazas y centros cívicos del país buscan llamar la atención de la comunidad y autoridades apelando al rol de Estado. En la foto, manipuladoras marchando frente a los Tribunales de Justicia de Concepción, Región del Biobío. Foto: Erasmo Taurán (biobiochile.cl).



“Se firmó protocolo de acuerdo entre manipuladoras de alimentos y JUNAEB” (08.09.2014).
Manejar exigencias y expectativas contradictorias, mediar entre intereses contrapuestos, fomentar la cooperación (aptitud de intermediación) es una capacidad sindical que ha permitido adhesión y movilización de las bases. En la imagen, manipuladoras marchando bajo la nieve en Punta Arenas, Región de Magallanes y Antártica chilena. Foto: Radio Polar.

C. RECURSOS NARRATIVOS Y CAPACIDAD DE DELIMITACIÓN

Recurso de poder: Recursos narrativos

El conjunto de relatos que enmarcan la comprensión y las acciones sindicales y que infunden eficacia y legitimidad. Estamos hablando de mensajes, discursos y símbolos que son construidos, recuperados, adaptados con el fin de clarificar tanto el problema como su origen y la demanda por solucionarlos.

La fuerza narrativa que asumió el proceso de formación sindical en el caso analizado constituye un recurso de poder clave al “enmarcar” de forma nítida el problema, articulando los mensajes respecto de la demanda, la solución y los responsables, y así focalizar sus acciones a base de una estrategia tanto de forma explícita como de manera espontánea y adaptativa.

La condición laboral precaria de las trabajadoras se constituyó en uno de los ejes narrativos, tanto que puede explicar gran parte del proceso de constitución de estos sindicatos.

Presente en el relato acerca de las motivaciones de origen de los sindicatos analizados, los principales recursos narrativos apelan a la denuncia de sus condiciones laborales y de la lucha por un trabajo decente. Entre las consignas destacan conceptos como “injusticia”, “mal trato”, “dignidad”, “mejoras e igualdad de condiciones laborales para el sector”, son recurrentes, así como las alusiones respecto de lo salarial.

“Nosotras no buscábamos solo buenas relaciones, nosotras buscábamos que chorreara para abajo también. Queríamos ser las interlocutoras de la gente que teníamos atrás y con todos los temores que teníamos” [ED-RM].

En sus marchas, los lienzos y pancartas expresan consistentemente tres conceptos clave:

- i) Una demanda puntual, específica y concreta (sueldo, gratificación, continuidad laboral, etc.).
- ii) Un concepto expresado en textos referidos al diagnóstico de la situación laboral (como “justicia” o “dignidad”).
- iii) Un mensaje apelando a la conciencia y emoción para el público y otros actores que las ven marchar.

Ya sea por la revisión de prensa (en medios regionales principalmente) o asistiendo a una marcha de manipuladoras se ve cuán frecuentes son los mensajes en carteles y lienzos que sintetizan estos conceptos:

- “Sueldos dignos. Trabajamos con amor y recibimos con dolor”.
- “Alimentamos al futuro de Chile. Merecemos sueldos dignos”.
- “Chile... un país sostenido por mujeres, pero precarizadas, violentadas y sin derechos. Juntas por lo justo”.
- “Las manipuladoras de alimentos exigimos el cumplimiento del protocolo de acuerdo de un 24% de gratificación”.
- “JUNAEB... Lucharemos por un trato digno!!!”.
- “Sueldo líquido \$300.000; estabilidad laboral; gratificación; NO + represión”.

En un contexto de movilización estos recursos narrativos ayudaron a focalizar y hacer más inteligibles sus demandas, sintetizando el mensaje, apelando a la conciencia y sentido común de la comunidad y de las autoridades, como lo expresa una de sus dirigentas:

“Por ejemplo, pusimos un lienzo que decía: ‘Con \$166.000 alimentamos al futuro de Chile.’ [] a través de las movilizaciones que se hicieron a nivel país, donde salimos todas a la calle con las bases, recién el gobierno tomó conciencia de lo que pasaba con nosotras y nos subvencionó con un bono desde marzo de ese año” [2015] [ED-SIE- RV].

Del mismo modo, se ha fortalecido el discurso pertinente a la dignificación de la labor como expresa una dirigente: “Queremos pasar de ‘cocineras’ a manipuladoras de alimentos”, destacando en forma persistente la importancia social que tiene su función, principalmente por estar insertas en el contexto educacional y ser un pilar para las familias chilenas de menores recursos. La marcha pública en este sentido se ha convertido en una de las estrategias para fortalecer estos recursos narrativos entre las socias y la comunidad donde se inserta su problemática:

“[...] Marchar es algo entretenido, no lo vemos como obligación, entonces a la gente le gusta marchar a Valparaíso y a las que lo tomaban como protesta, les hicimos cambiar ese chip, que no es una protesta, es una marcha, vamos a generar conciencia a la calle, y nosotras salimos con el uniforme, tal cual trabajamos, porque es así como a nosotras nos ven los niños y de la misma manera nos tienen que ver en la calle” [ED-SIE- RV].

La dignificación de la actividad no pasa solo por darle a este trabajo una categoría técnica y especializada –como lo es–, sino además despejar prejuicios

que pueden pesar en la imagen de las trabajadoras, en particular en casos de acusaciones de hurtos por parte de algunas trabajadoras, como práctica habitual:

“Lo otro también, es que hemos conseguido limpiar el nombre de la manipuladora, porque manipuladora era sinónimo de ‘ladrón’, de ‘robo’, que lo único que hacían era robar la alimentación de los niños. Le hemos inculcado a nuestras bases que si hay algún robo nosotras no vamos a hacer nada por ayudarlas. Ellas tienen que asumir su responsabilidad” [EG].

Aptitud estratégica: Delimitación

Es la capacidad de articular distintos niveles de acción dentro de los sindicatos y movimientos sociales. Implica un continuo arbitraje tiempo-espacio de las acciones (lugares de trabajo-organizaciones sindicales).

Como señalamos, los recursos narrativos de las trabajadoras y dirigentas –traducidos en discursos y demandas claras– han orientado a visibilizar aspectos referidos a “mejorar sus condiciones laborales”, “la dignificación y reconocimiento de la labor de la manipuladora”, e “igualdad de condiciones laborales y remuneraciones para el sector”, dirigidas específicamente a actores como el Estado y la institucionalidad responsable (JUANE) o hacia empresas específicas en problemáticas particulares.

De esta manera surge un campo de disputa acotado, lo que ha favorecido la comprensión y difusión de la demanda por parte de los miembros de las organizaciones, como lo grafican las siguientes dos expresiones:

“Después [de la constitución del sindicato] inmediatamente presentamos una negociación, empezamos a exigir zapatos de seguridad, que no los teníamos. El problema es que el trabajo en el programa de alimentación hasta hoy es muy irregular, y existe muy buenas relaciones entre dirigentes con algunas empresas, pero esa buena relación hace que la empresa no cumpla con lo que tiene que cumplir. [...] nosotras buscábamos mucho más” [ED-RM].

“[...] tenemos desarrollada otra forma de hacer sindicalismo, porque nosotras demostramos necesidades reales. No es que yo quiera un bono, porque todo el mundo lo recibe, sino que efectivamente para nosotras es una necesidad, es esencial y es una necesidad real. O sea nosotras nos vamos a una negociación y nos vamos con la mentalidad de conseguir algo y no nos vamos hasta conseguirlo y tenemos buenas negociaciones” [ED-RM].

D. RECURSOS DE INFRAESTRUCTURA Y APRENDIZAJE

Recurso de poder: Recursos de infraestructura

Involucran los recursos materiales y humanos y su asignación más o menos eficiente mediante procesos, políticas y programas.

Estamos frente a un caso de organización sindical de reciente creación –no histórica ni perteneciente a un sector estratégico de la economía– en la que sus trabajadoras y socias no cuentan con recursos materiales ni financieros, por lo que estos recursos no son los más importantes en su acción sindical. Como veremos, el verdadero recurso de poder lo constituyen las mismas trabajadoras –sus bases– en tanto recurso humano, cuyas capacidades son asignadas y movilizadas de manera “más o menos eficiente a través de procesos, políticas y programas”, en palabras de Lévesque y Murray.

Más que lo financiero, parte de la eficiencia de los recursos descansa en la capacidad de convocatoria, coordinación y movilización de sus socias para conseguir proclamar sus demandas. En este sentido, la clave ha sido la coordinación de todas las dirigentas a nivel nacional al momento de resolver, tomar una decisión o elaborar una estrategia. Un ejemplo de esto fue la iniciativa de presentar una carta tipo como petitorio en cada lugar del país donde asistiera la actual presidenta Bachelet durante la campaña electoral, de modo de visibilizar de manera constante sus demandas y poder exigir su cumplimiento una vez fuera electa y ejerciera el cargo.

Esta dirigente reconoce que la movilización coordinada a nivel nacional es un recurso efectivo para ser escuchadas, principalmente por la naturaleza de su trabajo y el tipo de servicio entregado, de primera necesidad, y que contempla el funcionamiento simultáneo de una red nacional de proveedores que en el caso de paralización deja a una cantidad importante de familias con problemas diarios de alimentación a sus hijos.

En las entrevistas realizadas se señala que las empresas ya conocen de la capacidad y efectividad de convocatoria y movilización a nivel nacional de los sindicatos de manipuladoras del PAE/PAP sobre la base de experiencias anteriores:

“Ellos saben (las empresas). Les dije que ‘ustedes saben que esta región está acostumbrada [a paralizar] y ustedes saben lo que es esto. Las trabajadoras van a perder un día y les van a tener que descontar un día, pero ¿qué hacen ustedes? ¿qué van a hacer sin servicio?... no van a tener

gente y yo se los estoy advirtiendo. No les voy a avisar, solo les digo que puede ser cualquier día. Y yo le digo a mi gente que no se presenten y no van no más” [ED-SIE- RVI].

La efectividad del paro de actividades –ya sea como amenaza o como recurso efectivo, espontáneo o programado– y la naturaleza del servicio que entregan les ha permitido aumentar su poder mediante este recurso de manera eficaz ante la falta de resolución de un conflicto o de respuesta de los empleadores o autoridades.

Además, vemos cómo la sede del sindicato ha sido tradicionalmente el espacio de reunión y socialización para la actividad sindical y de ahí su importancia como recurso estratégico. Debido a que las socias trabajan en distintos establecimientos de forma dispersa, la habilitación de un espacio para estos fines requiere la movilización de recursos. A diferencia de otros trabajadores y sindicatos, el espacio de trabajo como lugar de convocatoria no siempre existe o está disponible.

Es usual para las manipuladoras reunirse en los mismos colegios, dependiendo de la voluntad del director del establecimiento, con las posibilidades y limitaciones que eso conlleva. En el caso de la Región de Valparaíso, su dirigente explica que no poseen una sede que albergue a todas las socias en su conjunto, por lo que se reúnen en los mismos colegios con la avenencia de los directores de colegio.

Como vimos anteriormente, en otros casos los espacios para la actividad sindical se consiguen gracias a la articulación con otros actores, como vimos en los casos revisados: la sede de algún parlamentario (Región Metropolitana) o en alguna confederación o central de trabajadores (Región de Tarapacá).

Aptitud estratégica: Aprendizaje

Hace referencia a la habilidad de asimilar y difundir ese aprendizaje dentro del sindicato. Implica la capacidad de fomentar, reflexionar y aprender de los cambios pasados y presentes en contextos, en prácticas de organizaciones y en rutinas, con el fin de anticipar y actuar frente al cambio.

El aprendizaje, como una aptitud permanente, resulta vital a todo grupo humano organizado. Para el proceso de conformación y mantención de esta fuerza sindical, el ejemplo de sindicatos pioneros en el rubro (como en Tarapacá y Los Ríos) fue conocido y aprendido por grupos de trabajadoras y

futuras dirigentes, configurándose imágenes de referencia que ayudaron en el proceso de conformación de nuevos sindicatos:

“Fue muy difícil formar sindicatos en este rubro. Uno de los que ha revivido la lucha es el Sindicato Interempresa de Valdivia. Ellas incluso llegaron al extremo de tener que encadenarse en Santiago y nosotras no teníamos ideas de por qué conseguíamos muchas cosas. Las cosas llegaban sin saber que había un grupo de mujeres que se encadenaron en la Dirección Nacional de la JUNAEB en Santiago” [EG].

Otro ejemplo lo encontramos al revisar los hechos relevantes que motivaron la creación de uno de los sindicatos en la Región Metropolitana, que fueron los logros obtenidos por una organización ya existente que consiguió los cambios legales que permitió la extensión de los contratos durante enero y febrero.

La participación en movilizaciones y procesos de negociaciones ha fortalecido de igual manera la capacidad de aprendizaje, autonomía y de difusión de las experiencias, que ha generado y fortalecido la confianza en las relaciones laborales, acumulando esas lecciones para futuros procesos de negociación o resolución de conflictos:

“De hecho nosotras nos conocemos tanto con nuestra gerencia que si llegamos a negociar otra vez, ellos no se van a sentar con nosotras, van a haber asesores de la empresa. Lo van a delegar porque efectivamente nos conocemos más. Nosotras también deberíamos mandar asesores. Nosotras nunca hemos tenido asesor, siempre hemos trabajado nosotras. Nos tiramos a la piscina solas” [ED-RM].

La aptitud estratégica de aprendizaje organizacional se ha visto reforzada gracias a la participación progresiva de dirigentes y socias en instancias formales de capacitación en temas relacionados con su actividad o relativos a derechos laborales, a los que no accedían de manera tan extendida anteriormente.

El intercambio de experiencias y la adquisición de nuevos conocimientos no solo mejora otras aptitudes y recursos, además sirve para exhibir con acciones concretas la eficacia sindical, probablemente como una muestra de poder y legitimidad ante los actores involucrados en esta relación triangular.

Esto último es posible ilustrarlo con el Programa Nacional de Capacitación a las trabajadoras del PAE/PAP implementado por la Dirección del Trabajo entre el 2014 y 2015 como uno de los compromisos asumidos por las autoridades

del Ministerio del Trabajo. Tras movilizaciones a nivel nacional se consignaron algunas medidas mediante un protocolo de acuerdo entre las organizaciones y el gobierno, entre ellas un programa de fiscalización a las empresas del PAE/PAP –a la que nos referimos antes– y un programa de capacitación diseñado en colaboración con las dirigentas en una mesa de trabajo.

El Programa Nacional de Capacitación buscó velar por el cumplimiento mediante la difusión de la normativa laboral en las trabajadoras de este sector, dotándolas de mayores y mejores conocimientos para el ejercicio de sus derechos laborales, promoviendo la participación femenina sindical, así como el funcionamiento de la institucionalidad laboral.²⁴

Otro ejemplo lo encontramos en el testimonio de una dirigente, donde se refiere a la participación de las manipuladoras en una de las “Escuelas de Verano” organizadas por PRODEMU, por medio de un convenio firmado por una federación, como muestra además de la eficacia de esta acción sindical:

“La jornada nos parece excelente porque resulta que cuando decidimos tener el convenio con PRODEMU, fue siempre mirando el crecimiento de cada una de nosotras como dirigentas, porque es la única forma para tener las armas de poder dirigir de mejor manera a nuestras bases. Nosotros somos un rubro que tiene muchísima necesidad, y por ende necesitamos mucha capacitación para lograr nuestros objetivos”²⁵.

La capacidad de asimilar esta experiencia y luego difundirla se va desplegando progresivamente en la medida que la interacción con otros trabajadores y organizaciones va creciendo. A la participación en Escuelas de Formación Sindical y otros tipos de encuentros, como destacó en su oportunidad una dirigente, al finalizar su participación en una actividad en agosto de 2015, bajo el título “Movimiento Sindical: Crisis, reforma y desafíos”, en conjunto

24 Con el acuerdo de las dirigentas, el Programa Nacional de Capacitación de la Dirección del Trabajo ofrecía un Plan Común para dirigentas y trabajadoras del sector, cuyos contenidos incluían: Ley N° 20.787. (Contenido, Dictámenes); Contrato de Trabajo; Remuneraciones; Cargas Familiares; Jornada y Descansos; Higiene y Seguridad; Derechos Fundamentales; Herramientas web. Adicionalmente, se diseñó un Plan Especial para dirigentas sindicales del Programa de Alimentación que incluía las siguientes temáticas: Libertad sindical y defensa de los derechos fundamentales; Rol fiscalizador: Dirección del Trabajo, Sindicatos; Justicia Laboral: Defensoría Laboral, Tribunales del Trabajo; Técnicas de diálogo y negociación. Fuente: DT, 2015. Circular N° 0066 del 18.05.2015.

25 Fuente: www.sindical.cl [27.01.2015] “Con éxito se desarrolló escuela de verano de Federación Sindicatos Manipuladoras de Alimentos”. Disponible en: <http://sindical.cl/con-exito-se-desarrollo-escuela-de-verano-de-federacion-sindicatos-manipuladoras-de-alimentos/>

con la Central Autónoma de Trabajadores, la Federación Sindical Mundial y el Frente de Trabajadores Nelson Quichillao, al que fue invitada la presidenta de una federación de manipuladoras, quien destacó el aporte de compartir experiencias:

“Que nos hagan partícipe de esto es bastante importante, porque le da espacio a nuestra opinión sobre el movimiento sindical desde el enfoque de las mujeres, y cómo lo hemos vivido, cómo se tratan los temas de parte de las autoridades hacia nosotras y desde los propios compañeros”²⁶.

La necesidad de generar nuevos espacios de conocimiento e intercambios entre dirigentes de distintas organizaciones ha sido revalidada por otros representantes, como en la Central Autónoma de Trabajadores, quien expresó referente a este espacio:

“Nos juntamos por la necesidad que hoy tenemos como país. A primera vista estas son organizaciones que pueden parecer muy disímiles, porque nunca habíamos tenido una conversación para dar un paso y organizarnos, así que es inédito” (Ibid.).

Finalmente es importante recordar –como vimos anteriormente– que en algunos casos de manera tradicional y por el “boca a boca”, las trabajadoras no organizadas supieron de la existencia, los primeros sindicatos del PAE/PAP. Sin embargo, la mayor participación en acciones de capacitación y formación, así como luego la realización de Congresos (Los Ríos, 2013 y Arica, 2014), se constituyeron como espacios de reunión, reflexión, difusión y aprendizaje respecto de esta experiencia, permitiendo a su vez la definición de aspectos vitales para el movimiento, así como los escenarios y objetivos por alcanzar.

26 Fuente: www.sindical.cl [09.08.2016]. “En conversatorio sobre mundo sindical: “Hay que unificar la lucha”. Disponible en: <http://sindical.cl/new/en-conversatorio-sobre-mundo-sindical-hay-que-unificar-la-lucha/>



“Manipuladoras de alimentos se empoderan: marcarán jornada del 1° de Mayo en Chillán”

“Estamos en pelota por falta del 25% de gratificación. Paro Nacional por sueldo digno”. Los recursos narrativos son contruídos, recuperados, adaptados con el fin de clarificar tanto el problema, como su origen y la demanda por solucionarlos. En la imagen, dirigentes apoyan la movilización nacional mediante redes sociales. Foto: Facebook Manipuladoras Nicanor Parra, en Soychile.cl



“Dirigentes de manipuladoras de alimentos, jardines y guardias de seguridad realizan bulliciosa manifestación en la Cámara de Diputados” (08.07.2014).

La delimitación como la aptitud estratégica de articular distintos niveles de acción, implica un continuo arbitraje tiempo-espacio de las acciones entre sindicatos. En la imagen, manifestación en el Congreso durante la discusión del proyecto de ley que mejora las condiciones laborales de las manipuladoras. Foto: CGTP.



"Promulgación de Ley que asegura Derechos de Manipuladoras de Alimentos en Establecimientos Educativos"
(23.10.2014).

Junto con la movilización de las bases y acciones contenciosas, la articulación amplia con actores sociales y políticos diversos ha permitido la efectividad sindical en este sector. En la foto, la presidenta Michelle Bachelet promulga la Ley N° 20.787 junto con dirigentes y parlamentarios en La Moneda. Foto: Prensa Presidencia.



"Comunidad Escuela San Andrés de Curacautín realizó homenaje a manipuladoras de alimentos en su día"
(06.11.2017).

La precariedad laboral, la dignidad de su oficio y el reconocimiento de su rol social han sido las principales demandas que motivaron la acción sindical de estas trabajadoras. En la imagen, estudiantes saludan en el Día Nacional del Manipulador y Manipuladora de Alimentos en Establecimientos Educativos, establecido oficialmente desde 2017 por la Ley N° 21.032. Foto: Escuela San Andrés de Curacautín, Región de La Araucanía.

REFLEXIONES FINALES

Este estudio de caso permitió conocer el proceso de sindicalización de las trabajadoras de los Programas de Alimentación de la JUNAEB, analizando principalmente dos dimensiones: **el conflicto laboral** que enfrentan estas trabajadoras y las **capacidades sindicales estratégicas** que han desplegado sus dirigentas en este proceso. Analizar ambas variables ha servido para profundizar en el conocimiento y entendimiento de los factores que favorecieron la sindicalización –prácticamente inexistente– en un sector de servicios, así como el desarrollo de una acción sindical efectiva basada en el aumento de poder, la adquisición de recursos y uso de capacidades sindicales.

Se trata de un caso específico, cuyos hallazgos no se espera sean generalizables, ni sea representativo necesariamente de una tendencia o situación dominante dentro del sindicalismo actual –aunque emergente al menos–. Es precisamente la exploración en su especificidad la que nos aporta nuevos elementos para entender el proceso que hemos revisado. Del mismo modo, al tratarse de un proceso en desarrollo, los resultados vistos no buscan ser concluyentes, sino buscamos destacar aquellos factores y condiciones que pudieron haber facilitado o abiertamente posibilitado el proceso de organización sindical.

La realidad laboral de las manipuladoras de alimentos, así como de otros trabajadores que se desempeñan en empresas privadas que prestan servicios al Estado, nos lleva a poner atención al rol que juega este en las relaciones laborales, siendo básico identificar los elementos que ayudan a los actores a elaborar estrategias para la superación de sus condiciones laborales hacia mejores estándares.

I.

LA HUELGA COMO RECURSO DE PODER ORGANIZATIVO

Según lo visto en este caso, el uso de la huelga sigue siendo uno de los principales recursos de poder más efectivo dentro del repertorio de acciones sindicales de las manipuladoras, reafirmando la vigencia de este instrumento para los trabajadores en las relaciones laborales debido a su carácter potencialmente disruptivo.

Si bien la evidencia empírica no se ha inclinado por establecer una relación positiva entre huelga y crecimiento de la afiliación²⁷, en esta experiencia es imposible desconocer el impacto positivo que ha tenido la huelga en la afiliación, solidaridad e identidad sindical, incrementando las capacidades de estas organizaciones, incluso cuando el resultado no ha sido favorable o ha estado por debajo de las expectativas.

El caso muestra cómo la presencia de la huelga no ha tenido hasta ahora un efecto negativo para la afiliación, mantención o adhesión de las trabajadoras a estos sindicatos. Pareciera ser que la experiencia de las manipuladoras respecto de las huelgas y otras formas de movilización favoreció la cohesión, identificación y mantención en el sindicato, en parte también por los resultados generalmente favorables al final de cada negociación.

Salvo excepciones, la declinación de la densidad sindical es actualmente la experiencia más común en el mundo de países del capitalismo avanzado (Hodder, 2017). Aunque a nivel general el número de afiliados se ha mantenido al menos estable; en el caso visto, podemos observar cómo la incorporación de la huelga, el paro, la marcha y otras acciones de movilización ocurrieron en forma paralela al aumento de sindicatos y afiliadas. En este sentido, la huelga y la movilización no desincentivaron la afiliación y, por tanto, la densidad sindical en el sector. Por el contrario, estamos en presencia de una afiliación que aumenta no solo en número, sino que se muestra activista y militante, lo que permite fortalecer a la organización en dos aspectos que son clave: la movilización de las bases y la acción colectiva.

Es posible destacar que la huelga es efectiva por el poder estructural del sector –un programa diario de alimentación con cobertura nacional–, donde se dificulta el reemplazo de las trabajadoras en huelga –por lo específico del trabajo y de las certificaciones que requieren las trabajadoras– más aun en paralizaciones fuera del marco de la negociación colectiva reglada. Lo mismo que ocurre con actividades claves como el transporte público o de carga, con alimentos esenciales y perecibles de consumo inmediato como el pan, donde la efectividad de la huelga –con la participación de las bases y una gran coordinación– se debe en gran parte al tipo de actividad o servicio que paraliza.

27 Hodder *et al.* (2017), en su estudio se preguntan si la huelga estimula la afiliación sindical. Analizando datos de un importante sindicato británico con presencia nacional y local, muestran cómo en los meses donde aumentaban las huelgas, las tasas de afiliación fueron significativamente más altas –incluso donde los resultados de las huelgas no fueron positivos–, así como la percepción de injusticia y de efectividad sindical motivaban la decisión de afiliarse en nuevos socios.

II.

EL CONFLICTO EN TORNO A LA PRECARIEDAD COMO BASE PARA LA MOVILIZACIÓN

Si bien en la actualidad uno de los desafíos del sindicalismo es la heterogeneidad de las identidades laborales, para este caso la construcción de un “nosotras”, “las manipuladoras”, pudo ser posible gracias a las características comunes de estas trabajadoras pertenecientes a un solo sector de actividad económica, hecho que resulta más complejo en otras actividades o tipos de trabajos donde se ha desdibujado una identidad común.

Es así como la síntesis entre constitución de un sujeto colectivo y la subjetivación de su trabajo posibilitó una adecuada delimitación del problema, la movilización de recursos y aptitudes, el establecimiento de demandas claras desde un colectivo que mejora su posición de poder en la negociación frente a otros actores. La delimitación del problema y la articulación de un discurso claro, transversal, ha permitido sintetizar y delimitar eficazmente la situación conflictiva en el trabajo, la naturaleza del problema, los responsables, la solución y las demandas específicas.

Si bien las condiciones de precariedad y desigualdad en la relación laboral de las manipuladoras pudo ser un obstáculo para la organización sindical en el sector, una vez generadas condiciones internas y externas distintas, esta situación de malestar compartida favoreció la adhesión, movilización y articulación de la gran mayoría de las trabajadoras. De esta manera vemos un retorno de la subjetividad como una fuente significativa de resistencia.

En el análisis respecto del conflicto laboral que enfrentan las manipuladoras se ha puesto atención en la relación capital-trabajo, no solo desde la perspectiva básica de un antagonismo estructurado, que dentro de la lógica de acumulación que obliga a las empresas a transformar continuamente al trabajo y disminuir costos, sino que ha permitido ver cómo esta relación produce otros resultados contingentes como resistencia, consentimiento, acomodación y, en definitiva, organización sindical, como en este caso.

Esta mirada ayudó a entender en qué medida las características del proceso de trabajo en el rubro de la manipulación de alimentos determinaron las condiciones precarias de las trabajadoras en una etapa previa a la organización sindical, al modificarse el modelo de administración desde uno estatal centralizado hacia un modelo de tercerización basado en concesiones vía

licitación. Esta situación que por décadas estableció un marco distinto para las relaciones laborales en el PAE/PAP, donde primaron relaciones individuales entre las trabajadoras y las distintas empresas privadas, fue una de las bases desde donde se generó unas de las motivaciones iniciales para la acción colectiva.

El contrato de licitación entre el Estado y las empresas resulta un instrumento fundamental para superar o prevenir la precarización del trabajo cuando es tercerizado. El conocimiento acerca del mecanismo en que opera el programa de alimentación –u otro del Estado– ha fortalecido el poder de estos sindicatos, pues ahí se encuentra la raíz del conflicto a nivel macro. La socialización entre sindicatos en este aspecto ha resultado ser eficaz en dotar de capacidades a los dirigentes para definir sus estrategias sindicales.

III.

Al identificar y distinguir recursos de poder y aptitudes estratégicas en esta experiencia de formación sindical, creemos importante destacar cómo la conjunción entre recursos narrativos y la capacidad de delimitación en torno al problema y sus demandas ha permitido el establecimiento un programa sindical dinámico y autónomo para el sector, mostrando habilidades para ajustar esta delimitación mediante recursos narrativos, a medida que el avance de conquistas lo permita.

Con un “enmarcamiento” del problema claro y delimitado, la acción sindical no se dirige en una sola dirección ni sobre un solo actor. Esta varía de acuerdo con el tipo de demanda, operando simultáneamente en distintos niveles del conflicto laboral en el sector, articulándose con otros recursos como la “vitalidad de la deliberación” y las “redes de arraigo”.

DELIBERACIÓN Y DEMOCRACIA SINDICAL

Las recientes tendencias que abordan la renovación sindical desde la perspectiva de los actores han planteado tres grandes temas para la elaboración de proyectos y acciones concretas: el significado de la unidad sindical, las prácticas de las organizaciones sindicales y la democracia interna (Aravena, 2008).

Concerniente a este último punto, Lévesque y Murray (2011: 10) señalan cómo aspectos de la vitalidad de la deliberación resultan esenciales para reforzar la solidaridad sindical interna. Entre los aspectos básicos para evaluar esta deliberación los autores han puesto atención en elementos como la mecánica interna básica de la representación sindical; la medida de la participación de los

miembros y a la calidad del compromiso con estas estructuras de deliberación diferentes.

La vitalidad de deliberación en las organizaciones de manipuladoras se ha caracterizado por la disminución de facciones, así como de competencia interna por identidades particulares o proyectos en disputa, junto con la presencia de mecanismos y procedimientos internos que aseguran la participación de sus socias en la vida sindical.

De acuerdo con el testimonio de las dirigentas, en este caso la crítica y preocupación por la democracia y estilos diferentes de hacer sindicalismo, fue un tema también relevante. En esta experiencia vemos que la posibilidad de participación de las socias en sus organizaciones va más allá de la sola participación formal, acotada a la elección de sus representantes o en la aprobación de estatutos. En este proceso de organización sindical la participación se manifestó en distintos momentos de los conflictos, ya sea en la aprobación de huelgas, en la resolución de estrategias, en la asignación de roles y responsabilidades dentro de cada organización y durante la movilización. Podemos decir que la participación de las socias –con distintas intensidades– en sus organizaciones amplió su capacidad de ejercicio de poder, lo que fortalece al colectivo y posibilita mayores adhesiones y compromisos con los fines sindicales y la solidaridad interna necesaria para conducir un proceso como este.

La generación de espacios de socialización de trabajadores con condiciones y actividades similares –trabajadoras del mismo programa de alimentación– ha favorecido de igual modo a la solidaridad interna, como al despliegue de capacidades de aprendizaje respecto de acciones eficaces y estratégicas para lograr los fines sindicales.

En cuanto a las redes de arraigo, principalmente en este caso se ha generado una red amplia, más bien homogénea, de tipo horizontal en torno a las organizaciones sindicales en el Programa de Alimentación. En subsidio a esta poca diversidad –respecto de la integración con sindicatos de otros sectores– esta red se ha fortalecido en “intensidad, espesor y permanencia de contactos”, tendiendo vínculos con las Centrales de Trabajadores, Confederaciones y con otros actores, estableciendo alianzas, particularmente con parlamentarios y autoridades locales, más allá de las afinidades político-partidista, mostrando apertura y mayor diversidad en sus redes “verticales”, lo que ha permitido adquirir mayor poder, que si solo hubieran mantenido a estas organizaciones aisladas por medio de redes horizontales dentro del mismo sector.

La extensión de alianzas con parlamentarios y autoridades locales ha sido clave para el tratamiento del conflicto a nivel macro y nacional con el Gobierno y el Congreso, favoreciendo la visualización del conflicto, las demandas y soluciones, de modo de preparar la arena política legislativa para concretar las modificaciones a una normativa específica.

IV.

Respecto de los recursos de infraestructura y estrategias sindicales, queremos destacar en particular el uso de nuevas tecnologías de la comunicación como un elemento que ha aportado de manera positiva como una innovación en las prácticas de la organización, sus procedimientos y la difusión de sus políticas. La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación –como las redes sociales– están siendo hoy parte de la gestión sindical. Para la actividad sindical, en una actividad como la descrita aquí –con cobertura nacional y con una alta dispersión territorial entre los lugares de trabajo–, herramientas como Facebook, Youtube y WhatsApp han sido importantes recursos para informar, debatir, manifestar opiniones, denunciar y hasta deliberar. En el periodo de mayor movilización los videos subidos a Youtube fueron una poderosa herramienta para comunicar el proceso de negociación y como forma de hacer campaña pertinente al conflicto. También facilita la comunicación con las bases y aporta en la articulación con otras organizaciones, como lo destacó una dirigente de la zona norte de Santiago: *“incluso nos han contactado por redes sociales trabajadoras de otras empresas para hacernos consultas”*. Sin embargo, este recurso tiene una potencialidad de uso que debe igualmente saberse administrar por parte de las organizaciones, porque no necesariamente estas tecnologías generan efectos positivos, sino también pueden ser canales para minar la gestión interna o para usarla con fines propagandísticos en disputas internas.

Planteamos también, como reflexión, la ausencia de materias de género en el proceso revisado. Probablemente algo se encuentra presente en el discurso y la identificación con el rubro: las manipuladoras, que connota lo feminizado del sector. Otro tanto se deja entrever cuando describen el rol “materno” que cumplen con los estudiantes, destacando el sentido que tiene que esta labor la desempeñen mujeres. Sin embargo, se encuentra ausente o menos explícito en las entrevistas los temas de género, como así en las negociaciones colectivas, donde no aparecen –al menos en los registros administrativos– cláusulas específicas en materia de género. El discurso concerniente al conflicto, como hemos repetido, se elabora desde las condiciones laborales y de la importancia de la labor que realizan.

V.

Finalmente, como todo proceso en desarrollo es posible señalar los desafíos que enfrenta esta organización sindical para su sostenibilidad. De una parte, está la consolidación de la organización a nivel superior, principalmente mantener la gobernabilidad interna mediante el modelo de federaciones, donde sigue pendiente la discusión relacionada con la constitución de una confederación de las manipuladoras.

Son varias las tareas pendientes y demandas que seguirán siendo parte de la discusión interna y desarrollo de este proceso, como la profundización de la democracia y cohesión interna en estas organizaciones, la definición sobre un “estatuto de las manipuladoras”, la continua cosupervisión de los procesos de licitación, así como mejoras en las condiciones laborales, u otros anhelos como el retorno a la dependencia estatal, como lo fueron en la etapa previa a la externalización de este.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilera, O. y Alvarez, J. (2015). El ciclo de movilización en Chile 2005-2012: Fundamentos y proyecciones de una politización. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, pp. 5-32. Universidad Austral de Chile. Valdivia, Chile.

Aguilar, O.; Pérez, D. y Henríquez, H. (2017). *Huelgas laborales en Chile: Conciencia y paralización*. Santiago, Editorial Universitaria.

Aravena, A. (2012). Los trabajadores y el sindicalismo en Chile: nuevas expresiones a inicios del siglo XXI. En Abal, Fornillo y Wyczykier (Ed.). *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. Nueva Trilce Editorial. Buenos Aires.

Aravena, A. y Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XII*. ICAL, LOM Ediciones.

Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Revista Polis*, 8 (34), pp. 17-37. Universidad Bolivariana. Santiago de Chile.

Beliera, A. A. y Longo, J. (2012). Sindicalismo y conflicto laboral: Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.1712/ev.1712.pdf

BNC - Biblioteca Nacional del Congreso (2012). Guía legal sobre Subcontratación. Describe cuales son los derechos que tienen los trabajadores subcontratados. Última actualización 10-09-2012. Disponible en: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/subcontratacion>

Blanch, J. M. et al. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Editorial UOC, Barcelona.

Cabrera, D. (2006). *Análisis legal y jurisprudencial del sindicato interempresa*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Escuela de Derecho. Valparaíso.

Cámara de Diputados (2016). *Informe de la comisión especial investigadora de eventuales irregularidades ocurridas en JUNAEB, durante los años 2014 al 2015*. Valparaíso, Chile. Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=28380&prmTIPO=INFORMECOMISION>

Cárdenas, A.; Link, F. y Stillerman, J. (2012). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Editorial Catalonia, Santiago.

Cárdenas, Correa y Pardo (2009). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis, Revista Latinoamericana*, 13 (38), pp. 397-418, 2014. Santiago, Chile.

Castillo L. (2011). La experiencia de precarización laboral y formación identitaria de los subcontratistas de CODELCO, raíces del conflicto 2006-2008. (Disponible en Línea).

CEPAL (2016). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2016. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (LC/PUB.2017/2), Santiago.

CHILEVALORA (2017). Ficha de perfil ocupacional manipuladora del programa de alimentación escolar. Código: P-5629-9412-001-V01. (Disponible en: <http://www.chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetenciaPdf/crearPdf/idPerfil/1879/idSector/39/idSubsector/165>)

Contraloría General de la República (2016). Fiscalización de JUNAEB. Programa de alimentación escolar. Presentación ante la Comisión Investigadora de la H. Cámara de Diputados. Valparaíso, 23 de marzo de 2016.

Cortazzo, I. y Schettini, P. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa. 1ª ed. - La Plata: Universidad Nacional de La Plata. La Plata.

De la Garza (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, 16 (26), pp. 7-35.

De la Garza, E. y Neffa, J. (2010). Trabajo, Identidad y Acción Colectiva (pp. 249-286). CLACSO. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. México.

De la O. y Guadarrama, R. (2006). Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina en E. De la Garza Toledo (Coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo*. Anthropos Editorial, México.

DIPRES (2017). Ficha de definiciones estratégicas año 2015-2018. MINEDUC-JUNAEB. Santiago de Chile. [Disponible en: http://www.dipres.gob.cl/595/articles-164402_doc_pdf.pdf]

DIPRES (2013). "Evaluación de Impacto de los Programas de Alimentación de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), del Ministerio de Educación (PAE)". Informe final consultoría. Santiago de Chile. Disponible en: http://www.dipres.gob.cl/595/articles-141188_informe_final.pdf

Dirección del Trabajo (2015a) ENCLA 2014. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

_____ . (2015b). ENCLA GÉNERO 2014. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

_____. (2015c) Circular N° 0066 del 18.05.2015. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

_____. (2015d). Compendio Estadístico 2015. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Donoso, P. (2015). Aspectos de una relación triangular en la subcontratación laboral: Naturaleza jurídica y alcances de la obligación de cuidado de la empresa principal respecto de trabajadores de contratistas y subcontratistas que laboren en su obra o faena. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6 (12), pp. 32-54.

Elorrieta, J. (2012). *Renovación sindical: una aproximación a la trayectoria de ELA. Mecanismos y procesos*. Fundación Manu Robles-Arangiz. Primera edición, octubre de 2012, Bilbao, España.

Fundación SOL (2016). Sindicatos Pulverizados. Panorama Actual y Reflexiones para la Transformación. Ideas para el Buen Vivir. N°7. Santiago de Chile, Abril de 2016.

_____. (2015a). Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, Empleo y Desigualdad. Un Análisis Comparado. Ideas para el buen vivir – N°4. Documentos de Trabajo del Área Salarios y Desigualdad. Fundación Sol. Santiago de Chile. Agosto de 2015.

_____. (2015b). Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada. Documento de trabajo área Sindicatos y Negociación Colectiva. Fundación Sol. Santiago de Chile. Enero de 2015.

García-Huidobro, J. E. y Concha, C. (2009). Jornada escolar completa: la experiencia chilena. Documento en elaboración. Recuperado en Abril de 2016 en: <http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/Carlos%20Concha/Jornada-escolar-completa.-la-experiencia-chilena.pdf>.1

Gil, J. (2012). Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el Centro de Trabajo. *Revista Estudios* N° 2. CNT. España.

Henríquez, H. (2013). *Relaciones Laborales en Chile. Una respuesta a la institucionalidad laboral congelada. Los sindicatos interempresa*. Ponencia presentada al Grupo de Trabajo N° 8 del XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología 2013. Acta de Científica, FACSO, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Henríquez, R. (2016). Sindicatos Interempresa en Chile. Panorámica actual y acción sindical en sectores y casos seleccionados. Serie *Aportes al Debate* N° 35. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Hodder, et al. (2017). Does Strike Action Stimulate Trade Union membership growth? *British Journal of Industrial Relations*. 5:1. Marzo, 2017. London School of Economics, Londres.

Julián, D. (2017). Readecuaciones del modelo neocorporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización, *Revista de Ciencias Sociales*, segunda época, año 9, N° 31, Bernal, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes, otoño de 2017.

_____. (2014), El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización, *Revista Trabajo*, año 8, N° 11, pp. 139-167, UNAM/OIT.

JUNAEB (2015). Informe de Gestión 2015. JUNAEB, Santiago de Chile.

_____. (2016). Informe de Gestión 2016. JUNAEB, Santiago de Chile.

_____. (2017). Informe de Gestión 2017. JUNAEB, Santiago de Chile.

INE (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales. INE, Santiago de Chile.

Lévesque, C. y Murray, G. (2011). Entender el poder sindical: recursos y capacidades para la renovación del poder sindical. En Levesque et al. *Legitimidad y poder para la renovación sindical*. Manu Robles-Arangiz Institutua. Bilbao.

Narbona, Pérez y Tonelli (2011). Precariedad laboral y modelo productivo en Chile. Fundación Sol. Santiago.

Núñez, D. (2007). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. *Revista Alternativa* N° 25 – ICAL, Instituto ICAL, Santiago de Chile.

Migueluez, F. (1988). La organización social del conflicto laboral de P. K. Edwards y H. Scullion. *Revista Política y Sociedad*. Vol. 1, Universidad Complutense de Madrid.

Montes Cató, J. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. *Revista Trabajo y Sociedad* N° 9, vol IX, invierno de 2007, Santiago del Estero, Argentina.

PNUD (2015). Informe de Desarrollo Humano en Chile 2015. Los tiempos de la politización. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Abril de 2015, Santiago, Chile.

Observatorio Laboral (2017). Las ocupaciones más ejercidas. SENCE. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.observatorionacional.cl/>

OIT (2017). Chile: desafíos de la productividad y el mundo laboral. Fabio Bertranou y Rodrigo Astorga (Coordinadores), Organización Internacional del Trabajo, Santiago, 2017.

Pérez, D., Medel, R. y Velásquez, D. (2015). El desarrollo de la huelga ilegal en el Chile contemporáneo (1990-2009). LASA International Congress 2015 working paper v2 Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) - Centro de Estudios del Conflicto y Cohesión Social (COES). Santiago de Chile.

Riquelme, V. (2015). Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. *Aportes al debate laboral* N° 33. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile

Rojas, I. (2009). La experiencia histórica de la negociación colectiva en Chile. En: *Negociación Colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Rojas, J. y Uauy, R. (2006). Evolución de las normas de alimentación y nutrición del programa alimentario y cambios en el estado nutricional de pre-escolares beneficiarios de la JUNJI en las últimas 3 décadas. *Revista Chilena de Nutrición*. Vol. 33, N° 1, Abril 2006.

Salinero, J. (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos. *Cuadernos de Investigación* N° 29. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Senén, C. y Del Bono, A. (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires, Editorial Prometeo.

Senén, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *RELET - Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, [S. l.], 14 (22), pp. 5-31, dic. Argentina.

Soto, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas*, VIII (2), pp. 102-119.

Ugarte, J. L. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores. *Ius et Praxis* [online]. 2006, vol. 12, n. 1, Santiago de Chile.

Villasmil, H. (2007). *Relaciones laborales: en tiempo presente*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Zapata, F. (2003). ¿Crisis del sindicalismo en América Latina?, En *LabourAgain Publications*. Disponible en : <http://www.nd.edu/~kellogg/publications/workinpapers/WPS/302.pdf>

FUENTES LEGALES Y NORMATIVAS

Contraloría General de la República (2008). Boletín N° 2594 (23.01.2008). Sobre la aplicación de las normas sobre subcontratación de la Ley N° 20.123, a los órganos de la Administración del Estado. Contraloría General de la República. Santiago, 2008. [Disponible en: <http://www.contraloria.cl/appinf/LegisJuri/boletinjurisprudencia.nsf/DetalleDictamenBoletin?OpenForm&UNID=D3BE8C815F561C1D842573D90066A080>

Ley N° 20.123 (16.10.06). Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. [Disponible en: <http://bcn.cl/1uvqz>]

Ley N° 15.720 (30.09.1964). Crea una corporación autónoma con personalidad jurídica y derecho público y domicilio en Santiago, denominada junta nacional de auxilio escolar y becas. [Disponible en: <http://bcn.cl/1v8n2>]

Ley N° 18.834 (15.09.1989). Norma la relación jurídica que vinculan al Estado con los funcionarios públicos de Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y servicios públicos centralizados y descentralizados. [Disponible en: <http://bcn.cl/1v131>]

Ley N° 19.296 (28.02.1994). Establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del estado. [Disponible en: <http://bcn.cl/1v25v>]

Ley N° 19.886 (30.07.2003). De bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios. [Disponible en: <http://bcn.cl/1uywe>]

Ley N° 20.787 (23.10.2014). Precisa normas vigentes para asegurar los derechos de las manipuladoras de alimentos de establecimientos educacionales. [Disponible en: <http://bcn.cl/1y6sz>]

Ley N° 21.032 (28.08.2017). Establece el día nacional del manipulador y manipuladora de alimentos en establecimientos educacionales. [Disponible en: <http://bcn.cl/21w94>]

ARTÍCULO DE PRENSA ELECTRÓNICA Y OTROS MEDIOS DIGITALES

www.sindical.cl (27.01.2015). Con éxito se desarrolló escuela de verano de Federación Sindicatos Manipuladoras de Alimentos. Disponible en: <http://sindical.cl/con-exito-se-desarrollo->

Revista Qué Pasa (09.10.2015). Junaeb: lo crudo, lo cocido y lo podrido. Disponible en: <http://www.quepasa.cl/articulo/actualidad/2015/10/junaeb-lo-crudo-lo-cocido-y-lo-podrido.shtml/>

Revista Qué Pasa (09.06.2015). El menú de problemas de la JUNAEB. Disponible en: <http://www.quepasa.cl/articulo/actualidad/2015/07/1-17202-9-el-menu-de-problemas-en-junaeb.shtml/>

FUENTES IMÁGENES DIGITALES

(Último acceso: Noviembre, 2017)

1. “Congreso de Manipuladoras de alimentos en Tarapacá” (20.01.2015). Foto: Flickr Gobierno Regional de Tarapacá. [<https://flic.kr/p/qAXHw1>]

2. "Con un 90% de adhesión en Ñuble se inició paro indefinido de las manipuladoras de alimentos" (02.11.2015).
Foto: Soychile.cl – soychillán [<http://www.soychile.cl/Chillan/Politica/2015/11/02/355527/Con-un-90-de-adhesion--las-manipuladoras-de--alimentos-inciaron-hoy-un-paroindefinido.aspx>]
3. "Manipuladoras de alimentos marchan en Concepción por mejores condiciones laborales" (23.07.2014).
Foto: Erasmo Taurán (biobiochile.cl) [<http://www.biobiochile.cl/noticias/2014/07/23/manipuladoras-dealimentos-marchan-en-concepcion-por-mejores-condiciones-laborales.shtml>]
4. "Se firmó protocolo de acuerdo entre manipuladoras de alimentos y JUNAEB" (08.09.2014).
Foto: Radio Polar [http://www.radiopolar.com/noticia_94070.html]
5. "Manipuladoras de Alimentos se empoderan: marcarán jornada del 1º de mayo en Chillán" (29.04.2015).
Foto: Facebook Manipuladoras Nicanor Parra, en Soychile.cl [<http://www.soychile.cl/Chillan/Politica/2015/04/29/319382/Manipuladoras-de-Alimentos-se-empoderan-marcaran-jornada-del-1-demayo-en-Chillan.aspx>]
6. "Dirigentes de manipuladoras de alimentos, jardines y guardias de seguridad realizan bulliciosa manifestación en cámara de diputados" (08.07.2014).
Foto: CGTP. [<http://www.cgtp.cl/galeria-de-imagenes/gallery/page/2>]
7. "Promulgación de Ley Que Asegura Derechos de Manipuladoras de Alimentos en Establecimientos Educacionales" (23.10.2014).
Foto: Prensa Presidencia. [<https://prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=9065>]
8. "Comunidad Escuela San Andrés de Curacautín realizó homenaje a manipuladoras de alimentos en su día" (06.11.2017).
Foto: Escuela San Andrés de Curacautín, Región de la Araucanía. [<http://escuelasanandrescuracautin.blogspot.cl/2017/11/comunidadrealizo-homenaje.html>]

ANEXO 1

ORGANIZACIONES SINDICALES ACTIVAS DEL PROGRAMA PAE/PAP JUNAEB

Vigentes al mes de septiembre de 2017, según registros administrativos de la Dirección del Trabajo (Ordenadas según Rol Sindical Único).

Federaciones
Federación de Manipuladoras de Alimentos de Chile
Federación de Sindicatos de Manipuladoras de la Empresas de Alimentos de Servicios a la Junaeb, Ramos Conexos y otros
Unión de Manipuladoras Federadas de Chile (Umafech)
Federación de Manipuladoras de Alimentos Interregional-Femai
Federación Central Manipuladoras Programa Alimentacion Escolar. "Fecemap"
Federación Nacional de Manipuladoras PAE y PAP (Fenama)

Sindicatos de Empresa
Sindicato Manipuladoras de Alimentos de Empresa Coan
Sindicato de Empresa Manipuladoras Consorcio Merken
Sindicato de Empresa de Manipuladoras de Alimentos Comercial de Alimentos S.A. Alicopsa V Región
Sindicato de Empresa de Manipuladoras de Alimentos Raciosil Casablanca
Sindicato de Empresa Manipuladoras de Alimentos Silvia Leiva
Sindicato de Manipuladoras Empresa Verfrutti Región del Biobío
Sindicato de Manipuladoras de Establecimientos Empresa Coan Región del Biobío
Sindicato de Empresa MBS Manipuladoras de Alimentos
Sindicato de Manipuladoras de Empresa Lirafood
Sindicato de Manipuladoras de Alimentos de Empresa Aliservice "Renacer" Provincia de Arauco
Sindicato Manipuladoras de Alimentos Distal N° 2
Sindicato de Empresa J.M.C. N° 2 Manipuladoras de Alimentos PAE
Sindicato de Empresa Alicopsa S.A. Manipuladoras de Alimentos P.A.E. Región Metropolitana
Sindicato de Empresa Manipuladoras Servicio de Alimentación Alianza S.A.
Sindicato Manipuladoras de Alimentos Hendaya SAC Santiago Sur
Sindicato Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP Empresa Osiris
Sindicato Manipuladoras Alimentos de la Región de Los Ríos Empresa Soser

Sindicatos de Establecimiento
Sindicato Manipuladoras de Alimentos Iquique, Alto Hospicio y El Tamarugal de Empresa Salud y Vida S.A., Establecimiento Iquique
Sindicato de Establecimiento Alicopsa S.A. Manipuladoras de Alimentos Antofagasta
Sindicato Establecimiento Salud y Vida S.A. Sindicato N° 1 Manipuladoras de Alimentos Antofagasta
Sindicato de Manipuladoras de Empresa Salud y Vida
Sindicato de Trabajadoras de Manipuladoras Escuelas Comuna Alto del Carmen
Sindicato de Manipuladoras de Alimentos Empresa Raciosil Alimentos S.A. Establecimiento Provincia de San Antonio
Sindicato de Manipuladoras de Alimentos de la Empresa Salud y Vida Establecimientos de Aconcagua
Sindicato de Establecimiento Manipuladoras Empresa Distribuidora de Alimentos S.A., Distal Talca
Sindicato de Manipuladoras de Alimentos de la Empresa Aliservice Establecimientos de la Provincia de Arauco
Sindicato de Establecimiento Regional de Manipuladoras de la Empresa Hendaya S.A.C. de la Región del Biobío
Sindicato Manipuladoras de Alimentos Empresa MBS Establecimiento Región de Magallanes
Sindicato Establecimiento Manipuladoras Distal de Curacavi
Sindicato de Establecimiento de Trabajadoras Manipuladoras de Alimentos Empresa Hendaya S.A.C. comuna de Pudahuel
Sindicato Establecimiento Manipuladoras Quinta Normal

Sindicatos Interempresa
Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP, Gladys Marín
Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP Gabriela Mistral
Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP Víctor Jara
Sindicato Nacional de Trabajadores Interempresa de Manipuladoras de Alimentos
Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos Soalic de la Región del Biobío
Sindicato Interempresa Unión Manipuladoras Araucanía Sur Umasur
Sindicato Interempresa de Manipuladoras Angol Malleco
Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos de la XI Región de Aysén
Sindicato Interempresa Manipuladoras PAE y PAP
Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadoras Manipuladoras de Alimentos del Programa Escolar PAE / PAP
Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos de la provincia Cordillera
Sindicato Interempresa de Manipuladoras Programa Alimentación Escolar
Sindicato Nacional Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP
Sindicato Interempresa Manipuladoras de Alimentos PAE y PAP
Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos
Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores y/o Manipuladoras de Alimentos de la Región de Los Ríos
Sindicato Regional Interempresa N° 2 de Manipuladoras de Alimentos
Sindicato Nacional Interempresa de Manipuladoras de Alimentos

ANEXO 2

BREVE CRONOLOGÍA DE LA ALIMENTACIÓN ESCOLAR Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL PAE/PAP

1908	1928	1964	1980	1992	1998	2002-2010	Actualidad
Ante la cuestión social, la pobreza y la falta de alimentación que provocan la deserción escolar, se entregan desayunos ligeros	Se crea la Dirección General de Educación Primaria y las Juntas Comunales de Auxilio Escolar, antecedente de la JUNAEB	Se crea la JUNAEB	Se externaliza el PAE a empresas concesionarias	Se amplía cobertura del PAE a Enseñanza Media	Comienza la Jornada Escolar Completa	Modernización del PAE y comienzan las evaluaciones de impacto	<p>Combatir la deserción escolar y la obesidad infantil son las prioridades del PAE en la actualidad</p> <p>Tras irregularidades en el PAE se busca la modernización la JUNAEB</p>
		1964-1979	1989	2005-2010	2010-2012	2013-2017	
		Las manipuladoras de alimentos son parte de la administración del Estado	Se crea el primer sindicato de manipuladoras del PAE en la ciudad de Iquique	<p>Movimiento estudiantil de los pingüinos</p> <p>Movilización de subcontratistas forestales y del cobre (entre otros)</p> <p>Se crean progresivamente sindicatos de manipuladoras en distintas ciudades del país</p>	<p>Movimiento estudiantil</p> <p>Ciclo intensivo de movilizaciones y protestas de manipuladoras en todo Chile</p>	<p>Se construyen federaciones de manipuladoras de alimentos</p> <p>Ley Nº 20.787 (23.10.2014). Precisa normas vigentes para asegurar los derechos de las manipuladoras de alimentos de establecimientos educacionales</p> <p>Ley Nº 21.032 (28.08.2017). Establece el día nacional del manipulador</p>	



Agustinas 1253
Santiago de Chile
www.direcciondeltrabajo.cl