

Estrategias sindicales en dos grandes empresas fragmentadas y filiales de Coca-Cola en Chile

Jorge Ayala Córdova¹ y Nicolás Ratto Ribó²

Resumen. El artículo analiza las estrategias sindicales mediante las cuales los peonetas subcontratados por dos grandes empresas del sector de distribución de la industria de bebestibles en Chile (filiales de *The Coca Cola Company*), intentan superar las limitaciones estructurales de sus procesos de trabajo y de sus condiciones de empleo. Para esto se sintetizaron dos investigaciones cualitativas basadas en la observación participante durante tres años (2014-2016) con la Federación que aglutina a los trabajadores peonetas de ambas empresas (FENASIPEC). Recurriendo a las teorías de los procesos de trabajo, de la empresa en red y al enfoque de los recursos de poder se concluye que una de las principales fortalezas del sindicalismo de los peonetas de Coca-Cola está en su poder asociativo, particularmente en el “núcleo militante” de la FENASIPEC, que ejercerá un rol clave en la creación y articulación de los diferentes sindicatos regionales de peonetas. Así también, movilizaron con éxito su poder estructural “en el lugar de la distribución” de mercancías de Coca-Cola con una paralización nacional de más de diez días en el contexto de la realización de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014.

Palabras claves: Estrategias sindicales; Liderazgo sindical; Proceso de trabajo; Empresa-red; Peonetas; Coca-Cola.

[en] Trade union strategies in two fragmented large companies and Coca-Cola affiliates in Chile

Abstract. The article analyzes the trade union strategies by means of which the peons contracted by two large companies in the distribution sector of the beverages industry in Chile try to overcome the structural limitations of their work processes and their employment conditions. For this, were synthesized two qualitative researches based on participant observation for three years (2014-2016) with the Federation that brings together the workers peons of both companies (FENASIPEC). Drawing on the theories of labor processes, the networked company and the approach on power resources, it is concluded that one of the main strengths of the unionism of the Coca-Cola peons is in its associative power, particularly in the “militant nucleus” of FENASIPEC, which will play a key role in the creation and articulation of the different regional unions of peons. Likewise, they successfully mobilized their structural power “in the place of distribution” of Coca-Cola merchandise with a national paralysis of more than ten days in the context of the completion of the 2014 FIFA World Cup Brazil.

Keywords: Union strategies; Union leadership; Labor process; Company-network; Peons; Coca-Cola.

Sumario. 1. Introducción; 2. Marco teórico: 2.1 El enfoque de los recursos de poder y las estrategias sindicales, 2.2 El proceso de trabajo capitalista descentrado o fragmentado, 2.3 Posiciones estratégicas en el circuito del capital y en la empresa red; 3. Metodología; 4. Presentación de resultados: 4.1 Estructura empresarial y proceso de trabajo: fragmentación productiva, 4.2 La articulación sindical nacional y el núcleo militante FENASIPEC, 4.3 El conflicto en la contratista, en la empresa-red y la movilización del poder estructural; 5. Conclusiones; 6. Bibliografía; 7. Fuentes de información consultadas.

¹ Universidad de Santiago de Chile, jorgeayalacor@gmail.com

¹ Universidad de Chile, nicolas.ratto@ug.uchile.cl

Cómo citar: Ayala Córdova, J. y Ratto Ribó, N. (2018). Estrategias sindicales en dos grandes empresas fragmentadas y filiales de Coca-Cola en Chile. *Sociología del Trabajo*, n°94 (2018), 63-87.

1. Introducción

Para quienes piensan que el sindicalismo y la acción colectiva de los trabajadores pueden tener un rol clave a la hora de hacer avanzar a las instituciones sociales hacia estados más democráticos y redistributivos, las experiencias colectivas de los “peonetas” subcontratados de Coca-Cola en Chile les parecerán excitantes. Estos trabajadores, también conocidos como “ayudantes de carga” y, denominados “peones de carga” por la clasificación internacional de ocupaciones (CIUO-88), han reemergido en la esfera pública desde mediados de la primera década de los dos mil. En esta emergencia los trabajadores han sostenido estrategias de movilización disruptivas (huelgas laborales no regladas y marchas-protestas públicas), organizándose de forma democrática y voluntarista, e interpelando duramente a uno de los pilares del modelo neoliberal que regula al trabajo en Chile: la subcontratación del trabajo (Echeverría, 2013; Fundación Sol, 2013).

Si bien variados estudios nacionales han investigado procesos de organización sindical pese y contra la existencia del subcontrato, estos se han centrado en sectores “estratégicos” de la economía chilena, como la minería y el sector forestal (Aravena y Núñez, 2009; Calderón, 2008; Leiva y Campos, 2013). El caso del sindicalismo de los peonetas llama la atención por ocurrir en un sector “no estratégico” de la economía, en donde las movilizaciones que ocurren tienen escasa incidencia mediática y el impacto es relativamente bajo para el producto nacional. De todas formas, el chofer y el peoneta dentro del ciclo productivo de bebidas de fantasía ocupan una posición crucial: sin su actividad las mercancías no se realizan en el mercado, por mucho que las plantas de Coca-Cola sigan produciendo. En este sentido, se tornan relevantes los presentes sujetos de estudio por su posición estratégica al interior de la firma, por su “poder en el proceso de distribución”³. Hasta el momento, en el país ha sido escasamente estudiado el sindicalismo en los sectores del área de la logística y distribución (Álvarez, 2015; Morales, 2011, 2012; Santibáñez y Gaudichaud, 2017), pese a lo central que estos trabajadores han sido en la historia mundial de la clase obrera (Silver, 2013; Silver, 2005), como también, en la misma historia chilena⁴ y, posiblemente en el futuro⁵. La presente investigación es un aporte en esta línea al analizar el proceso de organización sindical en el sector de la distribución de Coca-

² Extendemos libremente el concepto de Wright (2000) y Silver (2005) de poder estructural en el “lugar de producción”.

³ Los “gremios de camioneros” en la historia nacional, por ejemplo, jugaron un rol clave en la oposición política y social al proyecto socialista del gobierno de la Unidad Popular en Chile (1970-1973), sumándose como un actor clave en el proceso de “guerra económica” contra Salvador Allende (Gaudichaud, 2017; Guzmán, 1977). Los “camioneros” eran un gremio dirigido por los dueños de los camiones de carga y sus asalariados, los cuales movilizaron con éxito su poder estructural en el proceso de distribución, impulsando un paro contra las políticas estatistas y colectivistas del gobierno de turno durante los meses de octubre-noviembre de 1972, afectando seriamente a la economía nacional, la circulación de mercancías y el reparto de bienes en la población.

⁴ Pensemos como casos ejemplificadores en la Ciudad de Santiago en la posible llegada de Amazon a Chile anunciada recientemente por el presidente Piñera, el proyecto de instalación del Centro de Distribución de Walmart y la actual inauguración del mayor complejo logístico del país de la compañía Falabella *retail* (ADN, 2018; El Mercurio, 2018; Emol, 2018).

Cola en Chile, el cual se presenta como uno de los principales referentes industriales asociados al trabajo de logística y de distribución de mercancías en el actual capitalismo de circulación (Instituto Tecnológico de Reynosa, 2013).

Las dos filiales de Coca-Cola en Chile (Embotelladora Embonor-EESA y Embotelladora Andina-EASA), tienen una larga data de existencia, estando insertas en el comercio nacional de los bebestibles desde las décadas de 1950-1960, abasteciendo con el producto a las distintas regiones del país. Estas firmas sostienen contratos de franquicia con la Multinacional *The Coca Cola Company*, lo cual les da la potestad de poder producir, comercializar y distribuir los bienes comerciales de la multinacional. Al momento de realizarse el estudio en terreno, EASA Y EESA se constituyen como compañías de capitales nacionales, las cuales se reparten en las diversas regiones del país, desde donde distribuyen y producen sus bienes. En el caso de EASA, sus mayores centros de operación están en la Región Metropolitana, Magallanes, Coquimbo, Aysén y Antofagasta (Página web EASA, 2018), mientras que Embonor operaría con industrias productivas en las restantes regiones del país: Arica y Parícuta, Tarapacá, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos (Página web EESA, 2018)⁶. En las presentes industrias, la cadena productiva se ordena en el siguiente orden: a) Área administrativa; b) Área productiva; c) Área de ventas; d) Área distributiva de bienes. Esta última área, es la encargada de tomar los pedidos de ventas y entregárselos al conjunto de clientes de la firma, generando que la comercialización de productos se realice operando bajo lógicas de distribución territoriales.

Ambas compañías estudiadas externalizan sus funciones operativas del sector de transporte a empresas subcontratistas, configurándose así dos “empresas-red” (Castells, 2004; Coriat, 2000; Wormald, 1999). Según fuentes orales recogidas dentro de las investigaciones que están a la base del presente artículo (Ayala Córdoba, 2017; Castillo, Esnaola, López, Ratto, N., y Seguel, 2016), desde la década de los 70, al menos, las embotelladoras aplican modelos de subcontratación para el sector de transporte (El Rebelde, 1970). Por subcontratación hay que entender una relación de trabajo “triangular” en donde una empresa (mandante) decide dejar de realizar ciertos trabajos o servicios (por razones de optimización de recursos, especialización, flexibilidad, entre otras) y encargárselos a otras empresas, en general especializadas en el servicio. Consiste en una “externalización” empresarial, donde los mecanismos de coordinación para realizar el trabajo subcontratado dejan de estar en la misma administración de la empresa y pasan a ser coordinados vía mercado (Echeverría, 2013; Linares, 2010; Palomino, 2000).

En la aplicación de las políticas de subcontratación, EESA y EASA no son casos excepcionales: la evidencia científica ha mostrado que el subcontrato se encuentra ampliamente extendida en las empresas chilenas desde las reestructuraciones productivas autoritarias en el sector industrial de los años ochenta (Díaz, 1990; Díaz, 1989)⁷. En la actualidad, la expansión de la empresa red se observa en las dinámicas

⁵ Para simplificar diremos que Andina (EASA) opera en Santiago y Embonor (EESA) en “regiones”. La distribución territorial de las embotelladoras puede observarse en el siguiente mapa: <https://drive.google.com/open?id=1I0s1idEn4HrcsRNq2HsEnEmIkd8chM00yusp=sharing>

⁶ Por subcontratación entendemos una relación de trabajo “triangular” en donde una empresa (mandante) decide dejar de realizar ciertos trabajos o servicios (por razones de optimización de recursos, especialización, flexibilidad, entre otras) y encargárselos a otras empresas en general especializadas en el servicio. Consiste en una “externalización” empresarial, donde los mecanismos de coordinación para realizar el trabajo subcontratado dejan

de subcontratación tanto en servicios públicos como en empresas Estatales y privadas del país, sosteniendo ciertos autores que este modelo productivo constituye un régimen de precariedad para los trabajadores externalizados (Boccardo, Moya, Ratto, y Ruiz, 2016; Echeverría, 2013; Ponce, 2017). De tal forma, el presente proceso de cambio estructural nos posibilita hablar de la transformación de la empresa chilena, pasando desde la industria centralizada Fordista clásica hacia la Post-Fordista flexible (Ramos, 2009) o descentralizada-fragmentada (Castillo, 2008).

Pese a este marco de fragmentación empresarial en las dos embotelladoras franquicias de *The Coca-Cola Company*, la organización sindical ha emergido y agenciado diferentes conflictos laborales. Para entender el proceso de asociatividad y de formación del núcleo militante en los peonetas de la Coca Cola, es necesario considerar como elemento contextual la historia reciente de su sindicalismo. Los procesos de articulación sindical desde una perspectiva sociohistórico, los podemos definir a partir de los principales acontecimientos que marcan la microhistoria del sector a escala territorial (González, 2003), entrecruzando las trayectorias colectivas y los cuadernos de campo producidos en el marco de las presentes investigaciones. Determinar el origen histórico-temporal del sindicalismo de los peonetas desde una perspectiva de la larga duración (Braudel, 1970), es complejo de fijar, ya que la ausencia de investigaciones asociadas al sector y la dispersión de antecedentes documentales, dificultan estipular cuales son los embriones forjadores del movimiento.

Sin perjuicio de este dilema metodológico-documental, podemos afirmar que, desde mediados de la década pasada (en torno al 2004-2005), los peonetas han impulsado el conflicto sindical de forma explícita. Los fines de estos conflictos laborales, están orientados por mejorar materialmente las condiciones de trabajo y a eliminar las políticas de subcontrato de las embotelladoras. Tal conflicto se ha canalizado a través de demandas judiciales y huelgas extralegales con petitorios reivindicativos expuestos a las embotelladoras como empresas contratistas. En efecto, la primera demanda judicial ocurrió el año 2007 contra EASA. Sin embargo, a partir de los antecedentes históricos, se puede afirmar que el conflicto data de la década de 1970. Las primeras demandas sociales por suprimir las relaciones de subcontratación ocurrieron en el gobierno de Salvador Allende. El Rebelde, periódico y órgano de difusión del Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR), informó que los “*fleteros*” (denominación laboral de la época para referirse al peoneta) tendrían tomada las puertas de la Embotelladora Andina, producto de que exigen ser contratados directamente por esta empresa, debido al trato discriminatorio y las condiciones de precariedad laboral en que estarían sujetos los trabajadores del área. Dicha noticia es un antecedente relevante que posibilita asumir que hay un conflicto de larga data alrededor de los regímenes de subcontratación, y específicamente en el caso de los fleteros del pasado y los peonetas del presente. Más aun, esta experiencia sería una de las primeras luchas impulsadas por una entidad sindical para derogar un régimen de tercerización a escala nacional.

El actual movimiento sindical de los trabajadores del área de reparto se expresa por medio de dos actores sociolaborales: el conductor del camión (chofer de carga) y el peoneta (peón de carga). Los choferes de carga están asociados al Sindicato Nacional Inter Empresa de Trabajadores Fleteros de Camiones de Embotelladora An-

de estar en la misma administración de la empresa y pasan a ser coordinados vía mercado. Para definiciones y clasificaciones rigurosas del subcontrato véase Linares (2010), Echeverría (2013) o Palomino (2000).

dina (SINTRAC EASA), el cual agrupa al conjunto de conductores de las distintas empresas contratistas, desde la década de los noventa hasta la actualidad. Este actor, se caracteriza por no impulsar procesos de conflicto sindical explícitos. En el caso de los ayudantes de carga, estos se agrupan en la Federación Nacional de Peonetas de la Coca Cola y ramos conexos (FENASIPEC), entidad que agrupa a los distintos sindicatos de las firmas contratistas de EASA y EESA. En los procesos de conflicto estudiados en el presente artículo, SINTRAC (conductores) no ha apoyado las movilizaciones de la FENASIPEC (peonetas)⁸, existiendo una clara distancia entre ambos actores sociales en el plano reivindicativo, estratégico e ideológico. La FENASIPEC es la organización que, además de desarrollar estrategias de negociación institucionales, ha impulsado el “conflicto sindical en red” contra las empresas contratistas en su conjunto, intentando negociar directamente con las empresas mandantes⁹.

Los “conflictos sindicales en red” estudiados se desarrollaron durante el periodo 2014-2015, llegando a resultados económicos y organizacionales diversos. En el presente artículo se intentarán reconstruir las diferentes estrategias sindicales mediante las cuales los trabajadores peonetas, especialmente sus núcleos más organizados (el “núcleo militante” FENASIPEC), consiguieron articular a la casi totalidad de los peonetas en Chile para conseguir agenciar estos conflictos. Además, se analizarán en detalle estos conflictos sindicales en red que los trabajadores consiguieron levantar en estos años, los que se caracterizan por el uso de sorpresivas y dañinas huelgas laborales (económicamente hablando), mediante las cuales los trabajadores intentaron negociar colectivamente de forma directa con las dos empresas mandantes, sin que medien las pequeñas y mediana empresas que los contratan. A través de los resultados de la investigación, constataremos como el mecanismo de negociación en red asume múltiples formas y rendimientos, dependiendo de las distintas coyunturas y articulaciones sociales a escala territorial.

2. Marco teórico

2.1. El enfoque de los recursos de poder y las estrategias sindicales

En el presente artículo se intentan relacionar las formas concretas que asumen los procesos de trabajo de los peonetas de Coca-Cola y las maneras de encadenamiento que asumen las empresas que emplean a estos trabajadores, con las estrategias sindicales que estos trabajadores movilizan para fortalecerse como organización y para mejorar sus condiciones de trabajo (desprecarizarlas). Partiendo por el tercero de estos puntos, las teorías de los recursos de poder (Fichter, Ludwig, Schamlz, Schulz, y Steinfeldt, 2018; Silver, 2005; Wright, 2000) pueden ser útiles para caracterizar

⁷ Pese a esto, como veremos en los resultados, los peonetas han conseguido atraer a su organización y movilización a algunos camioneros, como también, han desarrollado estrategias para lidiar con la “debilidad” de no poder movilizar a la mayoría de los camioneros: bloquear las salidas de los camiones en las plantas de producción y distribución.

⁸ El “conflicto sindical en red” sería la contraparte agencial y sindical de la “empresa-red” que nace por el subcontrato (Ayala, 2017). Específicamente usamos el concepto cuando los trabajadores de las distintas contratistas que le prestan servicios a EESA y EASA se organizan sindicalmente en una organización común e interpelan con sus demandas directamente a estas dos empresas mandantes, pasando así por encima de la legislación laboral chilena. La presente categoría, será operacionalizado en la sección de análisis de los resultados.

las diferentes estrategias desarrolladas por las organizaciones de trabajadores (Ratto, 2018). Estos recursos pueden clasificarse en cuatro grandes categorías (Esquema 1) y han demostrado su eficacia analítica en una serie de estudios recientes sobre organizaciones de trabajadores particulares en diferentes países tanto del Norte como del Sur Global¹⁰.

Figura 1. Los cuatro recursos de poder de los trabajadores



Fuente: Fichter et al (2018)

El recurso de poder más simple y primario que los trabajadores pueden movilizar es su poder asociativo, es decir, el que comienza a emerger cuando se asocian para solucionar sus problemas de manera colectiva. Este asociacionismo puede emerger en diferentes escalas (al nivel del lugar de trabajo, nivel sectorial, nivel nacional y nivel global) y le puede otorgar a los trabajadores organizados diferentes grados de poder según el número de trabajadores organizados, su representatividad, la estabilidad y fortaleza orgánica de su asociación, la disposición de los trabajadores para movilizarse colectivamente y para demostrar en los hechos este poder, la eficacia de la organización, sus recursos infraestructurales, su cohesión interna, entre otras cuestiones. Diversas investigaciones internacionales que corren en paralelo a las teorías de los recursos de poder, dentro de las cuales marca tendencia la investigación de Kelly (2012), han mostrado como los líderes sindicales son centrales para la emergencia y desarrollo de la acción colectiva de los trabajadores al potenciar y canalizar colectivamente los “sentimientos de injusticia en el trabajo”. Como veremos en los resultados, los líderes sindicales de la FENASIPEC han sido centrales no solo potenciar y canalizar colectivamente la “injusticia”, sino también en articular a los mismos peonetas de Coca-Cola dispersos por el territorio.

⁹ Véase el resumen del proyecto *Trade Unions in Transformation* de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, que promueve este enfoque, en Fichter, Ludwig, Schamlz, Schulz, y Steinfeldt (2018) .

Un segundo recurso de poder tiene que ver con los apoyos y alianzas sociales con las que cuentan los trabajadores. Este poder “de interacción” puede emerger no solamente cuando los trabajadores son apoyados por otros grupos de trabajadores, sino que también cuando establecen alianzas con movimientos sociales (Tattersall, 2013), con partidos y líderes políticos (Hamann y Kelly, 2003), e incluso con sus propios empleadores (Palacios-Valladares, 2010).

Un tercer recurso de poder es el que las instituciones les otorgan a los trabajadores, las cuales suelen ser un resultado de procesos de lucha y negociaciones pasadas. Según Ludwig, Webster, y Schmalz (2018) existen diferentes tipos de poderes institucionales como las garantías legales (libertad de asociación, derecho a huelga, entre otras), el marco legal institucional (como las cortes laborales en las cuales se pueden hacer demandas) y el sistema de negociación colectiva o de representación de los trabajadores. Las institucionalizaciones de derechos y obligaciones pueden coagular en diferentes niveles: lugar de trabajo, nivel sectorial, nivel nacional, e incluso, internacional. Estas instituciones son un arma de doble filo para los trabajadores, en tanto por un lado les garantizan derechos, pero por otro, restringen sus posibilidades de acción y pueden desmovilizar a sus bases (Dörre, Holst, y Nachtwey, 2009).

Un cuarto y último poder que los trabajadores pueden movilizar ya sea de manera individual o colectiva, es el que tienen por su posición estructural o estratégica en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo (Silver, 2005; Wright, 2000). Este poder se expresa por la centralidad que los trabajadores tienen en la producción de mercancías y en la reproducción social, centralidad que los trabajadores han hecho notar clásicamente mediante acciones como las huelgas laborales (Hyman, 1989). Como veremos a continuación, las formas que asumen los procesos y los mercados de trabajo no solo les entregan más o menos recursos de poder a los trabajadores, estos elementos también constituyen las formas y las bases desde las cuales los trabajadores se comienzan a organizar, con más o menos dificultades.

2.2. El proceso de trabajo capitalista descentrado o fragmentado

Hace ya más de 150 años Marx (2011) describió el paso histórico, al interior del modo capitalista de producción, desde la forma de producción simple o manufacturera hacia la gran industria. En este tránsito el autor no solo identificaba un cambio productivo, un aumento del capital variable y de la cooperación del trabajo en la producción, sino que también veía con esperanzas el tránsito, en tanto se concentraban en un solo lugar (la gran fábrica, después llamada fordista) miles de obreros, lo que los llevaría a reconocer sus iguales condiciones de trabajo, a reconocer sus intereses comunes en contra del capitalista, y a organizarse colectivamente para protagonizar la revolución social que terminaría con el capitalismo. En esta interpretación, el mismo proceso de trabajo capitalista configuraría la posibilidad de unidad y solidaridad en la acción colectiva reivindicativa, a la vez que aumentaría el poder estructural de los trabajadores. Como bien muestra Silver (2005) esto efectivamente sucedió a finales del siglo XIX y durante todo el siglo XX, en distintos momentos y lugares del planeta: a medida que el capital se fue desplazando especialmente surgieron importantes conflictos laborales que emergían desde la gran fábrica fordista.

Desde esta perspectiva, el propio proceso de trabajo capitalista iría configurando la posibilidad de unidad y solidaridad de los trabajadores en la acción colectiva reivindicativa (Atzeni, 2010). La concentración de trabajadores que el mismo ca-

pitalismo configura en su deseo de aumentar sus tasas de ganancia (gran industria) permite a los trabajadores tomar conciencia de su propia igualdad de condiciones y miseria y, por ende, logran la solidaridad en la acción colectiva. La cuestión cambia cuando se tiene en cuenta que el capitalismo se desarrolla de manera desigual. Si bien su móvil siempre es la ganancia (Thompson, 2010), sus inversiones se materializan en distintas ramas económicas y en procesos productivos con diferentes formas jurídicas y territoriales: la fábrica fordista, en tanto organización del trabajo centrada y concentrada socio espacialmente, nunca ha sido el único modelo de trabajo capitalista (Neilson y Rossiter, 2008) y, aún menos desde finales del siglo XX. El capital ha tenido la necesidad de invertir en procesos de trabajo descentralizados, dispersos en el territorio, en donde la existencia de un lugar socio técnico capaz de contener la acción colectiva de los trabajadores queda disuelta (Atzeni, 2016; Bologna, 2006: 86).

Esta fragmentación o descentramiento socio espacial de la fábrica y de los procesos de producción corre en paralelo a una externalización de funciones de las empresas. A la estructura empresarial que surge de la externalización o subcontratación de labores por parte de una gran empresa y, del descentramiento de los trabajadores en el procesos productivo, la llamaremos “empresa red” (Castells, 2004; Coriat, 2000; Wormald, 1999). Desde la teoría regulacionista de Coriat (2000), su definición de “Empresa red” se sustenta en el análisis de las lógicas de organización productiva en la industria de la Toyota en Japón, afirmando que el presente tipo de firma es producto de una política de racionalización administrativa, lo cual se manifiesta a partir de la externalización de funciones: *“Al externalizar y contractualizar importantes dimensiones de su actividad combina el beneficio de una centralización de las presiones de cambio con una capacidad adaptativa más rápida, al descentralizar la iniciativa de las respuestas”* (Coriat, 2000: 119). De forma paralela al presente planteamiento, Manuel Castells (2000), desde la teoría de las redes informáticas, referenciará a la “empresa red”, como parte de las nuevas dinámicas institucionales empresariales en la era de la globalización, la cual se constituye a partir de un nuevo modelo tecnológico y organizacional. Desde esta perspectiva, la “Empresa Red” se articula por medio de nuevas dinámicas de flexibilidad organizacional, determinadas por redes de interacción múltiples no individualizadas y por impulsar procesos de gran adaptabilidad por los entornos sociales y las estructuras de mercado.

2.3 Posiciones estratégicas en el circuito del capital y en la empresa red

El proceso de trabajo de los peonetas, junto al de los choferes de los camiones, podría considerarse como estratégico para las “empresas red” de la industria de bebestibles. Estos trabajadores constituyen un *“eslabón clave”* que *“puede provocar trastornos a una escala mucho más amplia”* (Silver, 2005: 27). La posición de estos trabajadores les permite detener la producción de muchos otros si es que se niegan a trabajar (Womack, 2007). Esta sería una posición clave en un momento particular del ciclo integral del capital, en la circulación o distribución de las mercancías (Schmalz, 2017: 23). Silver (2005: 13; 114) ha mostrado la posición históricamente estratégica que han ocupado los trabajadores del transporte: *“Los trabajadores del transporte han ocupado y siguen ocupando una posición estratégica en la economía capitalista mundial y en el movimiento obrero mundial”*, pues *“las industrias textiles y del automóvil (por ejemplo) dependen de los sistemas de transporte en distintos momentos de su proceso de producción”*. Estos trabajadores tienen un alto poder debido a la

dificultad de solucionar espacialmente estos conflictos por parte del capital y por la potencia disruptiva de su lugar de trabajo en tanto conecta múltiples procesos productivos (red de distribución).

3. Metodología

Los hallazgos presentados en este artículo forman parte de dos investigaciones cualitativas (Ayala, 2017; Castillo et al., 2016; Castillo, Esnaola, Ratto, N., Seguel, y López, 2014) basadas en el mismo estudio de caso: la organización y movilización colectiva de los trabajadores peonetas subcontratados de Coca-Cola Andina y Embonor. La investigación de Castillo et al (2014; 2016) consistió en una observación participante en las actividades de la Federación Nacional de Peonetas de Coca-Cola de Chile durante todo el año 2014, y tuvo como objetivo conocer los diferentes repertorios de acción colectiva de los peonetas y discutir con el concepto de “nuevo sindicalismo” que en ese entonces estaba fuertemente presente en los estudios del trabajo chilenos. La investigación de Ayala (2017) consistió en una observación participante como asesor sindical de la misma organización de trabajadores entre los años 2015 y 2016, realizando un análisis comparado de las embotelladoras Andina y CCU, y tuvo como objetivos conocer tanto las formas específicas mediante las cuales la subcontratación se organiza por parte de las empresas mandantes, como también reconstruir los episodios de conflicto sindical protagonizados por los peonetas en los últimos años y el rol jugado por el Estado y sus instituciones en canalizar estos procesos por las vías del diálogo social. Ambas investigaciones produjeron extensos cuadernos de campo que, junto a entrevistas (N=15) y documentos secundarios (publicaciones de Facebook, panfletos, prensa, videos en YouTube, entre otros), fueron analizados para la escritura del presente artículo.

4. Presentación de resultados

4.1. Estructura empresarial y proceso de trabajo: fragmentación productiva

La subcontratación en Coca-Cola no ha sido monolítica con el paso de los años. En tanto configuraciones socio-productivas, la subcontratación de Coca-Cola en Chile se ha ido “modernizando” de forma constante por medio de la política de descentralización productiva y de la racionalización administrativa de la empresa-red. La estructuración de la presente empresa red, genera que la industria se estructure bajo la lógica de las transnacionales en la era de la globalización, apostando a potenciar la especialización flexible de la producción en los territorios instalados, pero centralizando las ganancias económicamente (Verger, 2003). A partir de ello, las relaciones interempresariales institucionales se desarrollan en tres niveles: Internacional-Nacional-Local. La relación Internacional-Nacional, se desarrolla a partir de lazo que sostiene la Multinacional (*The Coca Cola Company*) con las firmas nacionales (EASA y EESA), por medio de un acuerdo de “licencia comercial” o “contrato de franquicia”, los cuales les permiten a las embotelladoras chilenas comercializar y producir el bien de consumo a escala nacional. En cuanto al nivel Nacional-Local, que es el que nos centraremos a continuación, la red se establece por medio de la

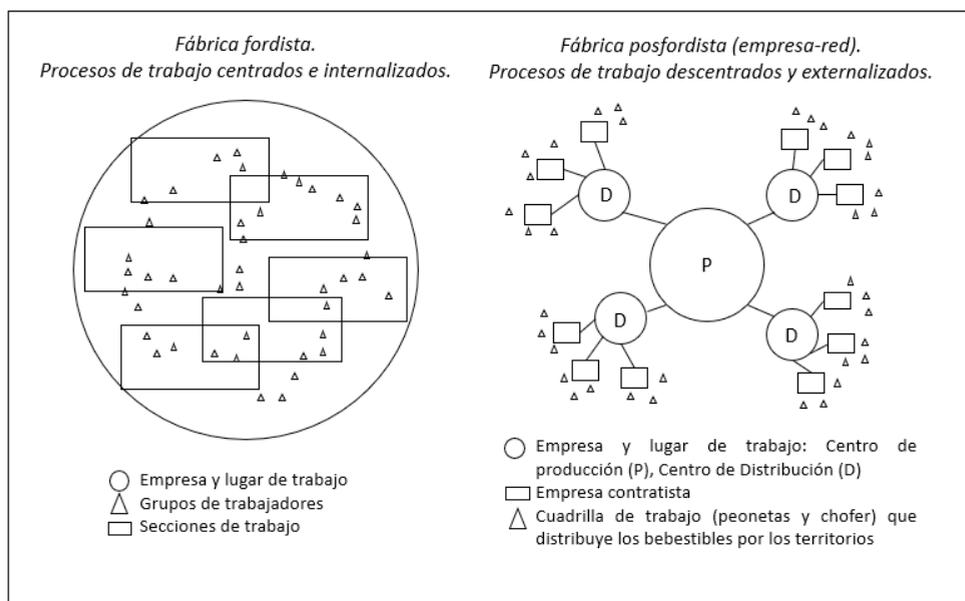
relación de subcontratación que suscriben las empresas nacionales (EASA y EESA) con las decenas de empresas transportistas externalizadas, consolidando su relación a través de contratos de prestación de servicios.

Las relaciones de subcontratación entre las empresas mandantes y los contratistas se desarrollan de forma diferenciada regionalmente, generando que la empresa red asuma un carácter específico a partir de como la industria de planta se inserta en cada región. El presente hecho (la diferencia regional), genera que la relación de subcontratación entre el conjunto de empresas prestadoras de servicio hacia EASA y Embonor se aplique comparativamente de forma desigual. Por ejemplo, en el caso específico de EASA en la Región Metropolitana (“La capital”), el modelo de subcontratación está orientado a tener un número reducido PYMES, primando las medianas empresas (50 a 250 trabajadores), mientras que en los territorios que tiene presencia Embonor (“regiones”), priman las firmas con la figura de micro (de 1 a 9 trabajadores) y pequeñas (de 10 a 50 trabajadores) empresas (MYPES). Por tanto, las posibilidades de impulsar procesos de asociatividad sindical son más complejos de impulsar en el caso de regiones, donde priman las MYPES, ya que en este tipo de firmas la relación capital-trabajo es de baja intensidad por los bajos niveles de acumulación (Baño, 1993), fomentando la informalidad laboral y la cultura paternalista (De la Garza, 1999). En ese sentido, al existir una gran cantidad de firmas dispersas, con un reducido número de trabajadores y de ganancias, los procesos de asociatividad sindical se desarrollan por medio de los sindicatos interempresa a nivel de oficio, de peonetas. Esto se puede observar a partir de las figuras asociativas que existieron durante la movilización del sueldo por oficio (huelga del 2014) en distintas regiones, como lo son por ejemplo el “Sindicato Interempresa de Conductores y Asistentes de Ruta de Coca Cola Embonor S.A” de Temuco, el “Sindicato N°1 Interempresa de San Fernando”, el “Sindicato Interempresa de peonetas y conductores de la Coca Cola Bio bio”, y el “Sindicato Interempresas de Peonetas Coca Colca Quinta Región”.

En el caso de las contratistas medianas empresas, al concentrar mayores niveles de asalariados contratados y de administración burocrática, genera que el sindicalismo de base se desarrolle al nivel de firma contratista con más facilidad y se articule entre las empresas por medio de procesos federativos, a través de la FENASIPEC. Esto se puede observar con las figuras sindicales que predominan en Santiago, al existir sindicatos de tipo empresa como el “sindicato de Empresa Sociedad Agromarina Ltda.”, el “Sindicato de Empresa VPS”, el “Sindicato de Trabajadores transporte logística norte” y el “sindicato de Transportes Quintana”.

Más allá de las diferencias regionales mencionadas, debido a las exigencias del proceso de distribución, la cadena de producción de las filiales de *The Coca Cola Company* se estructura en cada región por medio de una planta procesadora de bebidas (P) y de centros de distribución (D) que se relacionan con las firmas contratistas (ver Figura 2). Este proceso genera que las contratistas de transporte tanto de la capital como de las regiones, se distribuyan los territorios de trabajo y los centros de distribución como puntos de recargue de los camiones. Al estructurarse un sistema de producción y organización a través del modelo en red, genera que se forme una fuerza de trabajo determinada por la dispersión geográfica y la fragmentación productiva (Harvey, 2003). Esta fragmentación territorial, estructura de forma sectorial un régimen no centralizado de relaciones laborales, pero con un patrón de desarrollo socio-productivo dirigido desde las empresas de planta.

Figura 2. Concentración y Fragmentación en la fábrica fordista v/s posfordista



Fuente: elaboración propia.

En el caso de la Coca-Cola en Chile, la “posición estratégica” de la distribución de los bebestibles no la ocupa un solo agente socio laboral, pues en el proceso de trabajo de distribución de bebidas “cooperan”¹¹ peonetas y camioneros. En el caso de los peonetas, sus funciones laborales son descargar y cargar los camiones de reparto, entregando los pedidos a los clientes que comercializan los productos bebestibles en el mercado, mientras que los choferes son los encargados de trasladar los camiones a los puntos de carga (en el centro de distribución), dirigir los medios de transporte a los lugares del reparto y hacerse cargo oficialmente de la entrega de los productos. Estos dos agentes, forman “cuadrillas de trabajo” que estructuran y hacen posible que Coca-Cola tenga un sistema de entrega de pedidos dinámico, masivo y eficiente (en casi todos los lugares de comercio, sean grandes o pequeños, hay productos Coca-Cola en venta).

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

¹⁰ En el sentido que Burawoy (1989) le da al concepto.

“Después me fue gustando por tener libertad en la calle, eso de no tener tu jefe al lado me hace bien en lo personal. Lo que más me gusta de mi trabajo es la libertad, no es una oficina de junior, ni tampoco estai encerrado en una minería, no está el jefe al lado tuyo. Tú eres tú jefe, sabes lo que haces durante el día, si quieres salir temprano te apuras, o si quieres haces más liviana y lenta la pega. Aunque el trabajo es duro, después te acostumbras” (Entrevista José. Peoneta Región de O’Higgins).

Si bien es cierto que los asalariados responden a empresas contratistas territorialmente instaladas, la naturaleza del trabajo de reparto genera que realicen sus funciones fuera del territorio laboral capitalista (Pérez y Link, 2018) y con una autonomía relativa (Friedman, 1977), sin marcar horarios de trabajo, amparando tal régimen el *Artículo 22, inciso 2* del Código del Trabajo chileno. Este hecho, genera que las distintas cuadrillas de choferes y peonetas casi nunca se encuentren y socialicen entre sí, dificultando eventuales acciones colectivas. Pese a esto, existe una instancia de socialización entre cuadrillas en la rutina laboral de la distribución, la cual, como veremos más abajo, ha sido claramente identificada y utilizada por la FENASIPEC. Este momento se da principalmente en las regiones, cuando los peonetas y choferes se encuentran afuera de las plantas/centros de distribución, momento en que los peonetas socializan entre sí mientras comparten un desayuno.

Como hemos mencionado, el principal sujeto organizado en el proceso de distribución de bebidas es el peoneta, agente socio laboral que no siempre se encuentra presente en los procesos de distribución, pues en muchos casos solo existe la figura del chofer (Morales, 2011). Este hecho genera que la cuadrilla de trabajo en el transporte de bienes intermedios este determinada por la individualización del proceso de trabajo, ya que las labores de carga y descarga son trasladadas a territorios donde la labor la realizan los trabajadores de los centros de acopio, dejando al Chofer sin compañero de trabajo. El sindicalismo estudiado en el presente artículo se explica por la misma dinámica del proceso de trabajo de distribución de bebidas, el cual requiere de la figura del peoneta. Este trabajador, si se compara con el chofer, tiene una subjetividad u orientación más clasista, en el sentido que Hyman (2001) o Zapata (1993) le dan al término:

“Porque mira yo con el actual conductor que yo trabajo llevo casi 6 años trabajando con él, ¿cachai? y a mí me trata, me tilda de repente en ocasiones de “comunista”, ¿por qué? Dice que yo alego muchas weas, muchas veces se condice y yo de repente lo levanto y bajo a la chucha, ¿cachai?’, yo le digo “voh soy un contheadetumadre, voh soy de la empresa, voh cuando te conviene soy del lado de los ayudante, cuando te conviene a voh no más de forma particular y te afecta a ti o te afecta en forma personal, voh soy del lado del ayudante, pero sino voh soy del lado del empresario, voh soy un weón”... “Yo le digo voh soy un wueón fascista, voh soy un weón facho fascista”, y cuando me dice a mí, me tilda de comunista, le digo “que voh ni siquiera sabes que tiene que ver el comunismo. Viejo guatón culiao” (Entrevista Luis. Peoneta Región Metropolitana).

“Ninguna relación con ellos (con los sindicatos de peonetas) porque las ideas son muy diferentes [...] Pensamos totalmente diferente, como te digo, yo soy por parte del diálogo y ellos no [...] Hasta porque los miran feo demandan, son gallos que por gusto rompen las duchas y el gallo se va a la inspección y pone una denuncia

para que vengan a ver los baños, y le hacen un parte al gallo porque tiene las duchas malas. Y el empresario no se había dado ni cuenta que tenía una ducha mala, la habían roto recién, y yo lo he podido comprobar; lo he visto, entonces yo te digo que ahí hay gallos que son muy mala leche, muy mala leche.” (Entrevista Víctor. Chofer Región Metropolitana).

Esta diferencia de orientaciones es probable que se deba a las posiciones distintas que detentan choferes y peonetas en el proceso productivo. El chofer detenta una función de supervisor del peoneta en la cuadrilla de trabajo, a la vez, esta diferencia de mando se acentúa mayormente por la diferencia salarial entre ambas labores. Además, desde la perspectiva de Bourdieu (2012) y la concepción de la “*Estrategia de inversión simbólica*”, los choferes apuestan a diferenciarse al afirmarse como agentes con un mayor capital simbólico y cultural que sus asociados de menor escalafón. De forma inversa, los peonetas sostienen que los choferes son agentes con aspiraciones ascendentes negativas, autoasignándose el rol de jefe o de directivo de la empresa en el lugar de trabajo, afirmando que su orientación sindical esta designada por los intereses de los patrones:

“Él no te ve en la calle...»no, tú pah’ cubrir un camión que no tiene ayudante: tú y tú váyanse de ayudantes y todos los demás salen de a dos» y «no, nosotros salimos de a tres y ¿por qué me desarma el equipo?» y empezamos a discutir: «yo soy tu jefe» y ahí empiezan las diferencias... «tú no soy jefe mío» y «cómo que no, yo soy tu jefe y te voy a acusar pah’ que te echen» y ellos pueden hacer lo que ellos quieran poh’” (Entrevista Camilo. Peoneta Región Metropolitana).

4.2. La articulación sindical nacional y el núcleo militante FENASIPEC

La articulación actual de la lucha sindical se desarrolló a partir de la formación de la *Federación Nacional de Sindicatos de Peonetas Transportistas de Productos Coca-Cola y Embotelladora Andina S.A. y ramos conexos* (FENASIPETRA), el año 2004. Dicha entidad, fue formada por el primer núcleo militante sindical, saliendo a la luz pública con una movilización generalizada en Santiago en marzo del año 2005. En dicho conflicto, FENASIPETRA exigía mejores condiciones de trabajo para sus asociados y denunciaban como “Intermediarios” a los empresarios subcontratistas, considerándolos como agentes funcionales para evadir las responsabilidades laborales de las empresas de planta.

“Es por ello que entregamos un pliego de petitorio dirigido a la Gerencia General de Embotelladora Andina, ya que ella es la verdadera responsable de hacer efectiva el respeto a las normas mínimas laborales y no eludir su responsabilidad mediante la utilización de las empresas subcontratistas, verdaderos palos blancos para explotar a los trabajadores” (FENASIPETRA, 2005).

Esta Federación entrará en un proceso de deterioro asociativo debido a la corrupción de la dirigencia de dicha agrupación (Castillo et al., 2014: 16), generando que

un núcleo de dirigentes sindicales fundara la FENASIPEC el año 2007, constituyéndose en el ente articulador de los conflictos sindicales en el área de distribución de *The Coca Cola Company* en Chile que estudiamos en el presente artículo.

Con la articulación de la actual FENASIPEC, los sindicatos de base se afiliarán en distintas etapas en la estructura federativa pero no en su totalidad. A partir de ello, la estrategia sindical estará orientada a establecer una lucha contra la derogación del régimen de subcontratación y contra las condiciones precarias de trabajo. Para lograr tales metas, el núcleo militante de FENASIPEC procederá a formarse en escuelas sindicales y estableciendo vínculos con agrupaciones político-sindicales de tipo autonomistas, como la “*Corriente Político Sindical*” (CPS) de Chile y el “*Taller de Estudios Laborales*” (TEL) de Argentina¹². Este tipo de agrupaciones, establecerán redes de circulación de ideas político-sindicales entre ambos países, generando canales de circulación de sus tesis (Devés, 2016) asociadas al mundo del trabajo, siendo las escuelas sindicales y charlas sus medios de transmisión de información. Dichas escuelas de formación a las que asistirán los dirigentes de los peonetas estarán orientadas a analizar desde una perspectiva socio-técnica y estructural, la lógica de dominio que impulsa el capital (representado en Coca Cola) a partir de las reestructuraciones sistémicas y la apuesta de suprimir el proceso de valoración proletaria (representado en las asociaciones sindicales) (Negri, 1979). Este hecho, se podrá constatar a partir de la circulación de libros de formación sindical¹³, los cuales posibilitarán al núcleo militante de entender técnicamente el encadenamiento productivo, realizando mapeos de la producción y un análisis detallado de la estructura empresarial. Tales elementos, permitirán entender a los dirigentes como impulsar el sabotaje al largo plazo de la apuesta estabilizadora del grupo dominante (el empresariado) y, así, diseñar tácticas de intervención con las huelgas disruptivas sucedidas el año 2014.

Los eventos de masa ocurridos el año 2014 a nivel nacional (apartado 3 de los resultados) no se entienden sin la preparación y acción realizada por el núcleo militante de la FENASIPEC. Los dirigentes sindicales ya tenían trazada la apuesta de impulsar un conflicto nacional con las embotelladoras desde comienzos de dicho año. Para preparar la movilización los dirigentes proceden a visitar las distintas ciudades del país, buscando afiliar los sindicatos ya constituidos a la federación sindical, y en los lugares que no existía asociación, proceder a formar los sindicatos. Este apoyo de la FENASIPEC en la formación de los sindicatos regionales se aparece desde su misma formación.

“ellos fueron nuestros impulsores en nosotros podernos constituir primero como sindicato propio, después pertenecer a la federación nacional. Para mí es un orgullo porque me han dado la oportunidad de conocer y aprender demasiadas cosas, cosas que si no lo hubiese conocido a ellos no hubiese estado organizado

¹¹ La CPS en Chile y el TEL, fueron agrupaciones obreristas orientadas a la formación de dirigentes sindicales desde una perspectiva marxista crítica, desarrollando un trabajo de colaboración con una red internacional de intercambio de experiencias e información laboral de trabajadores de empresas trasnacionales TIE-Brazil (Transnational Information Exchange). Más información en: <http://www.tie-brasil.org/tie.php>

¹² Los libros con los que trabajaron y circularon en estas redes sindicales, son “*El Manuel de la lucha sindical*” de la CPS y el libro “*Mapeo comparativo de los procesos productivos*” del TIE, los cuales se destacan por enseñar desde la praxis como comprender el proceso de trabajo y de acumulación de capital en las firmas (CPS, 2009; TIE, 2012).

de la manera en que estamos en Valparaíso ni afiatados como estamos a nivel nacional” (Entrevista Segua. Peoneta Región de Valparaíso).

Fijado el plan de articular a los peonetas a nivel nacional el año 2014, los dirigentes de la FENASIPEC apuestan a recorrer Chile desde el Norte (Arica), hasta la zona sur (Puerto Montt). Enfocándonos en uno de los viajes que realizó el núcleo militante a la Ciudad de Concepción-Hualpén, constatamos que los dirigentes tienen conciencia sobre los momentos precisos para realizar la intervención sindical. Los dirigentes entienden que el momento propicio para interactuar con sus compañeros de oficio en regiones es afuera de las plantas de las embotelladoras, ya que son los principales puntos de encuentro entre los peonetas y los choferes. En ese sentido, el núcleo militante tiene la claridad de que el mejor instante para irrumpir con un discurso movilizador, es al momento previo de la jornada laboral y cuando los asalariados socializan en comunidad.

“(…) tras seis horas de viaje y sin amanecer aún, llegamos al terminal de buses de Concepción (...) Pese a nuestro cansancio por haber dormido poco, los dirigentes estaban incólumes, como siempre estaban hablando, discutiendo y haciendo bromas. Al llegar nos estaban esperando otros dirigentes de Rancagua, que habían llegado a Concepción por su cuenta, y Jorge, un “amigo” sociólogo de la federación que estaba apoyando sus procesos de organización. (...) El viaje recién estaba empezando, aun de noche caminamos varias cuadras por las afueras del terminal hacia el paradero de los buses interurbanos que nos llevarían a Hualpén, al sector de “las cuatro esquinas”. En este lugar, según nos comentaron en el trayecto los dirigentes, había un importante centro de distribución de Coca-Cola (“Golondrina”) en el que trabajaban peonetas de la zona con aún muy malas condiciones laborales y que no tenían sindicatos. Mientras viajábamos en el bus interurbano Gerardo nos contó que los trabajadores de Hualpén no contaban con ningún tipo de organización colectiva, y que ganaban alrededor de \$220.000 pesos, algo más que el sueldo mínimo, lo que, comparado con el sueldo de Rancagua, Santiago y Valparaíso, que estaba en alrededor de \$440.000, era una diferencia abismante. El objetivo era organizarlos y sumarlos al paro proyectado para junio del 2014 (...).

Al llegar al centro de distribución ya estaba amaneciendo, habrán sido las siete y media de la mañana. Decenas de peonetas se encontraban repartidos en pequeños grupos conversando en las afuera del centro de distribución, tomando desayuno (había un carro de completos y café que trabajaba duramente para cumplir tal demanda) mientras esperaban que los camiones los recogieran y fuesen a trabajar. La llegada del núcleo fue bastante discreta, cada dirigente se dispuso a conversar con un grupo específico de peonetas sobre materias laborales y sindicales: sueldos y organización, además de anécdotas de trabajo. Como supimos después, estaban pavimentando el camino de su siguiente acción. Gradualmente se comenzó a agitar el ambiente, un peoneta alto y macizo del sector comenzó a quejarse de las malas condiciones laborales, alegaba de las inseguridades del trabajo peoneta, lo que se expresaba en que hace unos días habían apuñalado a un compañero

de trabajo mientras hacía su ruta¹⁴. Se comenzaba a cristalizar la idea de que las diferencias de sueldos eran abismantes, lo que llamó la atención de bastantes peonetas de la planta. Por lo mismo, las primeras reacciones fueron quejas y murmullos, lo que parecía inusual en un día ordinario de trabajo. Algunos peonetas minoritarios se alejaban de las conversaciones buscando desentenderse de lo que comenzaba a ocurrir; mientras que dos filas de camiones, una en cada lado de la calle, se comenzaban a formar esperando que los peonetas se dispusieran a trabajar; pero la conversación no se detenía. Las conversaciones se comenzaron a centralizar hasta que de la nada, Cazuela y Gerardo estaban dando un feroz discurso incitando a los peonetas de Hualpén a sumarse a la lucha sindical de la FENASIPEC.

En su máximo esplendor, la asamblea espontánea llegó a congregarse alrededor de 50 trabajadores, pero mientras esta iba dando sus frutos de empoderar a los trabajadores, otros tanto elementos disuasivos hacían lo suyo: un furgón de carabineros se instaló en la esquina en caso de problemas de orden público, los camiones esperando ejercían presión de volver a trabajar; una especie de supervisor anotaba nombres y eventos en su cuadernillo y, a unos metros de la asamblea, una camioneta nueva o, al menos muy bien cuidada, se estacionó. Como después nos enteramos, cuando uno de los dirigentes fue hablar con el conductor una vez terminada la asamblea, en la camioneta estaba el empresario transportista (...) Una vez terminado el discurso y las réplicas de los trabajadores, los dirigentes hicieron correr una hoja para que cada trabajador anotara sus datos. Se estableció para unos días después, luego de que la FENASIPEC recorriera otras ciudades del sur, una asamblea para constituir el sindicato de los peonetas de Coca-Cola de Concepción. (...) Finalmente, un mes después de la visita descrita se fundará el Sindicato Inter empresa de peonetas y conductores de la Coca-Cola Embonor del Biobío según el periódico Resumen (2014).

Como se observa en la descripción densa, el núcleo militante de la FENASIPEC logra impulsar el proceso de asociatividad en regiones comprendiendo la especificidad de sus dinámicas. La organización identificó e intervino en el único momento del proceso de trabajo peoneta en que todas las cuadrillas se encuentran reunidas en el mismo lugar. La FENASIPEC comprendió que los momentos más favorables para captar la atención e interactuar con los trabajadores, es en el momento en que la comunidad laboral logra socializar de forma extendida, la cual tiende a estar dispersa por la naturaleza misma de su trabajo y por el modelo de subcontratación que están sujetos. El núcleo militante canaliza el descontento laboral de los trabajadores, escuchando las problemáticas que enfrentan y, ante esto, ofrecen un discurso resolutivo de sus problemáticas en clave de ruptura con la subcontratación. Los discursos del núcleo militante están orientados a develar las contradicciones que generan la precariedad laboral de los peonetas y a concientizar sobre el poder estructural que detentan. Los dirigentes plantean que la posición estratégica que ocupa el peoneta

¹³ Según un medio de prensa local, el peoneta de 25 años (Maikel Ferrada Aguilera), que vivía en los barrios alejados de la comuna de Hualpén, sufrió un ataque de tres apuñaladas mientras estaba trabajando en un camión de la industria de la Coca Cola en el centro de Concepción (La Estrella de Concepción, 2014).

dentro de la cadena productiva no se condice con las condiciones de trabajo que tienen. Por medio de un mapeo productivo y económico de la circulación de los bienes de consumo con que trabajan, el núcleo militante apela a un sentido de contradicción que impone el modelo de subcontratación, sosteniendo que no es “justo” que existan tantas diferencias de sueldo, si el valor de los bebestibles en el mercado es unificado a nivel nacional. De tal forma, los dirigentes al contrastar los ingresos que reciben en la región metropolitana son el doble del que reciben en regiones, apelan a la posibilidad de lograr condiciones de trabajo similares por medio de la paralización y la negociación colectiva con las empresas mandantes.

4.3. El conflicto en la contratista, en la empresa-red y la movilización del poder estructural

La articulación nacional de peonetas de Coca-Cola impulsada por el núcleo militante de la FENASIPEC tuvo una corta pero potente existencia. En junio del año 2014, en el contexto de la Copa Mundial FIFA Brasil –periodo en el que el consumo de bebidas crece exponencialmente, según los peonetas–, después de meses viajando a lo largo del territorio nacional, la federación finalmente dio el salto y efectuó el plan convenido con las distintas bases sindicales: hacer un paro nacional de peonetas de Coca-Cola con el fin de obtener el “sueldo por oficio”. Esta demanda, que se orientaba hacia las embotelladoras, particularmente hacia Embonor, que era la empresa que tenía los sueldos más bajos, significaba que todos los peonetas de Chile, independientemente del territorio y la empresa en la que trabajasen, deberían ganar el mismo sueldo y tener condiciones de trabajo similares (uniformes y otros elementos de seguridad). Este intento de negociar colectivamente de manera no reglada con las empresas mandantes marcó un salto cualitativo en la politización de la federación al intentar presionar por la vía de los hechos a la empresa mandante, buscando así superar la restrictiva legislación laboral chilena (Aguilar, 2017; Rojas, 2007; Ugarte, 2016). En ese sentido, el objetivo de la huelga nacional era negociar directamente con Embonor y el conjunto de empresas contratistas, de forma similar a como se habían desarrollado los primeros conflictos en red desde el año 2005 entre la FENASIPETRA con Embotelladora Andina o el año 2012 con los sindicatos de peonetas de CCU (Ayala, 2018).

“Lo que hicimos si fue darle un salto en la pelea. Lo que quisimos nosotros hacer es tratar de unificar la pelea (a nivel nacional). Nunca un paro había durado tanto y nosotros nunca también. Cuando íbamos en el día 7 weón y no había respuesta, pa nosotros igual fue como chucha weón no hay respuesta. Aquí en Andina, en Santiago nos parábamos y al tercer día teníamos respuesta pa todo weón. Y acá 7 días, una semana weón y no había nada” (Grupo Focal FENASIPEC).

En total, la paralización duró 15 días, aunque la mayoría de los sindicatos regionales estuvieron paralizados por 10 días o menos. En general, las fechas de paralización estuvieron entre el día 10 de junio y el 19 de junio¹⁵. Formalmente, FENA-

¹⁴ Arica del 17 al 24 de junio; Iquique del 10 al 19 de junio; Valparaíso del 10 al 18 de junio; Concón del 10 al 16 de junio; Santiago no paralizó (Andina); San Fernando los días 10 y 11 de junio (Andina); Rancagua no paralizó

SIPEC presentó el pliego directamente en EMBONOR, EASA y Coca Cola Chile, mostrando disposición al dialogo EASA, lo que condujo a que el conflicto se desarrollara exclusivamente con EMBONOR (El Ciudadano, 2014). Según los relatos de los trabajadores, las paralizaciones regionales fueron efectivas en tanto perjudicaron económicamente a la empresa y le dificultaron la distribución de los bebestibles. Estos efectos no fueron logrados por el solo hecho de dejar de trabajar. Como comentan los mismos peonetas, estos tuvieron que acampar afuera de las plantas y centros de distribución para evitar que los camiones con rompeshuegelas entraran y salieran de la empresa. Para tal fin, desarrollaron innovadoras estrategias para potenciar su poder estructural, como recuperar camiones y bloquear su salida desde las plantas (Bagual, 2014b, 2014a).

Pese a todo el esfuerzo desplegado por los trabajadores, la paralización no logró el objetivo de negociar directamente con las empresas mandantes e igualar los salarios de los trabajadores por oficio. Embonor, la empresa que principalmente sufrió las consecuencias de la huelga en regiones, nunca aceptó negociar con los trabajadores. En este caso, la movilización a escala nacional se articula presentándose formalmente el pliego a Embonor, pero la negociación real se dio de forma dispersa, pactándose las condiciones de trabajo y los ingresos a escala regional con las contratistas.

“La empresa propiamente tal como Embonor ellos no se presentaron en ningún aspecto, osea ellos en ningún momento se dieron a conocer; en ningún momento desistieron de lo que ellos querían, nunca quisieron parar a negociar o intentar arreglar la situación” (Entrevista Guido. Peoneta Región de Arica y Parinacota).

Debido a estas negociaciones por regiones y a la falta de una institucionalización nacional de la federación, el movimiento terminó fracturándose: los sindicatos de contratistas de Andina que paralizaron por solidaridad volvieron rápidamente al trabajo (como San Fernando), algunos dirigentes desaparecieron y “vendieron el paro” (Valparaíso), otros sindicatos aceptaron aumentos salariales parciales (Curicó) y, a otros tantos sindicatos no se les mejoraron las condiciones laborales (Arica). En varios de los casos mencionados, además, hubo despidos como forma de represalia por parte de las empresas contratistas.

“El dirigente que tenía el sindicato vendió el paro, no le preguntó a la asamblea nada. Sabiendo que éramos el sindicato más fuerte de Embonor; después del paro fuimos uno de los más perjudicados. En el depósito de Placilla hubo 17 trabajadores despedidos, los cuales no fueron reincorporados” (Entrevista Segua. Región de Valparaíso).

Hemos dicho que la huelga del 2014 marcó un antes y un después para los trabajadores peonetas pues hasta el año anterior, pese a que la federación existe desde el año 2005, las negociaciones colectivas se realizaban al nivel de empresa o parcial-

(Andina); Curicó del 10 al 13 de junio; Los Ángeles del 10 al 12 de junio; Chillán del 10 al 17 de junio; Concepción del 10 al 14 de junio; Temuco del 10 al 20 de junio; Valdivia del 10 al 19 de junio; De Puerto Montt no se tiene información.

mente interempresa. Es decir, los conflictos laborales casi no se articulaban en red, emulando la estructura empresarial (o si lo hacían, como el año 2005, era solo al nivel de la Región Metropolitana). En el marco de negociaciones colectivas por empresa el rol de la FENASIPEC era de articulación, permitiendo el diálogo de experiencias y resultados de negociaciones. Así también, presionaba a las embotelladoras para que velaran por las condiciones de trabajo (seguridad) y el pago previsional de los trabajadores, apelando al poder institucional como recurso de movilización para tratar problemáticas específicas. En ese plano, podemos observar que FENASIPEC moviliza su poder institucional en tres tipos de instancia: (1) La mesa de Seguridad Social, (2) La demanda jurídica contra el subcontrato y (3) los procesos de fiscalización.

En cuanto a la mesa de “Seguridad Social”, esto se desarrolla mediante la participación constante de los trabajadores en instancias de negociación tripartitas en la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Este espacio de “diálogo social” se volvía posible por la Ley N°20.123 (del año 2006) que obliga a la empresa mandante a ser “solidaria” y “subsidiariamente” responsable por ciertos aspectos de los trabajadores de sus contratistas. Con esta organización la FENASIPEC acordó mesas de trabajo para generar protocolos de seguridad y de entrega de materiales de trabajo de calidad a los peonetas (SUSESO, 2013). De forma tácita, además, la federación apostó a que con las mesas de trabajo se estableciera un diálogo directo con una de las embotelladoras (Andina), con quien no tenían comunicación formal y directa desde la antigua FENASIPETRA.

Además de esta acción con la SUSESO, y en base a la misma Ley N°20.123, la FENASIPEC ha demandado a la embotelladora Andina por encubrir relaciones laborales reales con la práctica del subcontrato. En específico, se le reclamó el generar empresas contratistas para evitar costos laborales con los peonetas, cuestión que va en contra de la legislación: *“El propósito de obtener sentencia que declare que los contratos de trabajo otorgados con las distintas empresas contratistas eran simulados, siendo la auténtica empleadora, el Holding que encabeza Embotelladora Andina s.a. y que tiene asignada para la distribución de sus productos a la filial Transportes Andina Refrescos LTDA. que es la sociedad que ha participado en la triangulación de la relación laboral a los efectos de simular que se encuentra encuadrada en el régimen de subcontratación”* (Demanda judicial, 28 de julio del 2013). Si bien esta demanda fue rechazada por la corte suprema el año 2013, la demanda por el fin al subcontrato, real o ficticio siguió movilizándolo a la FENASIPEC.

Después del año 2014, tras el fracaso del conflicto en red y la imposibilidad de institucionalizar la reciente articulación nacional, la FENASIPEC reorienta su estrategia de construcción nacional hacia una de construcción regional en la zona central del país (Región Metropolitana y O’Higgins) y de fiscalización a nivel nacional.

“Nosotros estamos planificando un golpe, que se nos viene ahora una fiscalización masiva, vamos a tratar de hacerla en un calendario, exigimos que la Dirección del Trabajo haga una fiscalización pero desde acá, mandado por acá y desde acá, enfocado, no que vaya un fiscalizador a fiscalizar lo que quiera a Temuco, por ejemplo, tiene que ir con las instrucciones dadas y si es posible uno de nosotros (...) vamos a dividir nosotros a los dirigentes de la federación y desparramarnos por el país, estar nosotros el día que fiscalicen weon y que se haga lo que nosotros queremos que se haga, nosotros les exi-

gimos, queremos que vayan a fiscalizar, pero que vaya un weón a fiscalizar al que va a fiscalizar” (Grupo Focal FENASIPEC).

Este recurso, el de la fiscalización, es utilizado en distintas ocasiones por los sindicatos de base y la federación. La FENASIPEC impulsa las fiscalizaciones con inspectores de la Dirección del Trabajo para constatar irregularidades en las condiciones de trabajo. Si bien es cierto que los trabajadores de Coca Cola tienen una percepción negativa del proceso de fiscalización, su apuesta está en apelar a este recurso como mecanismo de presión institucional. Los entrevistados sostienen que la fiscalización tiene que ser sistemática e involucrar a contratistas y lugares de trabajo como los centros de distribución. Al mismo tiempo, la fiscalización debe ser coordinada con los funcionarios de la Inspección del Trabajo. Los dirigentes sindicales plantean que al hacer esto es posible canalizar el conflicto a través de la justicia laboral.

“Por ejemplo, los informes que van a entregar ahora por la fiscalización, esa huea es para llevarla a tribunales. Es para echarle abajo a esta doble o triple empresa que tienen estos transportistas... Es para llevarlo a tribunales hueón, y después que desarmen las empresas” (Entrevista Gerardo. Peoneta Región Metropolitana).

Sin embargo, los peonetas señalan que los procesos de fiscalización no siempre cumplen con la constatación de hechos. Esto indica una diferencia entre lo que dicen los trabajadores y los hechos certificados por parte de los fiscalizadores. Las limitantes en los procesos de fiscalización generan que persista el malestar sindical y que perdure el conflicto laboral. En este sentido, la forma de impulsar un proceso de fiscalización acorde a sus expectativas se da a partir del trabajo previo con fiscalizadores con los que existe un vínculo previo ya establecido. Al mismo tiempo esto deslegitima al Estado como mediador o interventor en las relaciones laborales.

5. Conclusiones

A lo largo del presente artículo hemos tratado de defender dos tesis. La primera es que incluso en condiciones de subcontratación y de fragmentación socio productiva radical (llámese empresa red o fábrica posfordista, descentrada o fragmentada), la articulación y la movilización colectiva de los trabajadores es posible, incluso en sectores de la economía “normales” (en contraposición a los “estratégicos” como la minería o el trabajo portuario). La segunda idea es que las fisonomías que adquieren las acciones colectivas de los trabajadores no son independientes de las formas que asumen sus procesos de trabajo y en el como se organizan las empresas que los contratan. El caso estudiado nos muestra que incluso en condiciones de alta fragmentación productiva, legal, social y territorial, los circuitos de distribución de mercancías siguen estando conectados, siguen siendo dependientes entre sí, e incluso, pese a la individualización de los trabajos siguen existiendo momentos de socialización, bases claves para la acción colectiva (Atzeni, 2010; Campbell, 2018). El que estos momentos sean identificados y utilizados por una voluntad, como lo hace el núcleo militante de la FENASIPEC, es clave para la contestación y resistencia en el trabajo.

De tal forma, se destaca que el conflicto sindical en la presente industria se configura a partir de la articulación de las variables territoriales (la distribución de los centros de trabajo por región), empresariales (las empresa-red producto de la subcontratación) y laborales (del proceso de trabajo de transporte). Al analizar el proceso de conflicto a partir de estas variables, podemos afirmar que, ante las nuevas lógicas de acumulación flexible en el capitalismo posfordista, los procesos de asociatividad continúan desarrollándose por medio de la adaptación sindical ante las nuevas estructuras.

En ese sentido, la disputa que existe entre el sabotaje proletario y la ingeniería de dominio del sector empresarial (Negri, 1979), el núcleo militante aprovecha ciertos momentos del proceso de trabajo peoneta y las coyunturas económico-sociales. Si bien es cierto que FENASIPEC apostó a articular el sabotaje paralizante a nivel nacional en un contexto de alta demanda (en la fecha plena de iniciación del mundial de la FIFA Brasil 2014), el éxito de la movilización no está asegurado solamente en el voluntarismo sindical. En ese sentido, si bien la apuesta era articular un conflicto en red nacional, la negativa de Embonor de negociar bajo esta modalidad, generó que la resolución de este decantara en una negociación en red a escala regional, y sin la participación directa en dichos acuerdos del núcleo militante de FENASIPEC. Por ende, la demanda del sueldo por oficio a nivel nacional no se consiguió, pues se mantuvieron las diferencias regionales.

6. Bibliografía

- Aguilar, O. (2017). Introducción. En O. Aguilar, H. Henríquez, y D. Pérez, *Huelgas Laborales en Chile*. Santiago: Editorial Universitaria. Recuperado de <http://www.universitaria.cl/libro>
- Álvarez Torres, C. I. (2015). Reactivación del movimiento sindical portuario chileno: repertorios, alianzas y organizaciones a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014.
- Aravena, A., y Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Atzeni, M. (2010). A Marxist perspective on workers' collective action. En *Workplace Conflict* (pp. 15-33). Springer.
- Atzeni, M. (2016). Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires. *Labor History*, 57(2), 193-214.
- Ayala. (2017). *Conflicto sindical y mediación Estatal en regímenes laborales de subcontratación. El caso de los trabajadores de la Coca Cola y la CCU*. (Tesis para optar al grado de Magister). Universidad de Chile.
- Baño, R. (1993). Estructura socioeconómica y comportamiento colectivo. CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11906-estructura-socioeconomica-comportamiento-colectivo>
- Boccardo, G., Moya, C., Ratto, N., N., y Ruiz, F. (2016). *El trabajo subcontratado del aseo en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Informe de resultados*. Santiago. Santiago.
- Bologna, S. (2006). *Crisis de la clase media y posfordismo* (Vol. 42). Ediciones AKAL.
- Bourdieu, P. (2012). *Estrategias de la reproducción social*. Siglo XXI.

- Calderón, R. (2008). Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre. En Á. Soto, *Flexibilidad laboral y subjetividades*.
- Campbell, S. (2018). *Border Capitalism, Disrupted: Precarity and Struggle in a Southeast Asian Industrial Zone*. Cornell University Press.
- Castells, M. (2004). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (Vol. 3). siglo XXI.
- Castillo, A., Esnaola, J., López, V., Ratto, N., y Seguel, P. (2016). Repertorios de acción colectiva en los peonetas subcontratados de Coca-Cola. En F. Ruiz, *Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Castillo, A., Esnaola, J., Ratto, N., Seguel, B., y López, V. (2014). *Acción colectiva y subcontrato. El caso de los peonetas subcontratados de Coca-Cola*. Santiago: Ediciones Arlequín.
- Castillo, J. J. (2008). *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*. Madrid: Catarata.
- Coriat, B. (2000). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. siglo XXI.
- De la Garza, E. (1999). Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas en México. *Papeles de Población*, 5(20), 175-196.
- Devés, E. (2016). La circulación de las ideas, una-conceptualización: el caso de la teología latinoamericana en Corea del Sur. *Revista de Estudios Avanzados*, 41, 20-41.
- Díaz, Á. (1989). Reestructuración industrial autoritaria en Chile. *Revista Proposiciones*, 17, 14-35.
- Díaz, A. (1990). Modernización autoritaria y régimen de empresa en Chile. *Proposiciones*, (18).
- Dörre, K., Holst, H., y Nachtwey, O. (2009). Organising-A strategic option for trade union renewal? *International Journal of Action Research*, 5(1), 33-67.
- Echeverría, M. (2013). La vía Chilena a la subcontratación y el nuevo sindicalismo. En J. Ossandón y E. Tironi, *La empresa chilena después de Friedman*. Santiago: UDP.
- Fichter, M., Ludwig, C., Schamlz, S., Schulz, B., y Steinfeldt, H. (2018). *The Transformation of Organised Labour: Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism*. FES.
- Friedman, A. (1977). Responsible autonomy versus direct control over the labour process. *Capital y Class*, 1(1), 43-57.
- Fundación Sol. (2013). La violencia estructural y cotidiana a 40 años del golpe: Los 11 pilares dictatoriales que sostienen el actual modelo.
- Gaudichaud, F. (2017). *Chile 1970-1973: Mil días que estremecieron al mundo*. LOM Ediciones.
- González, L. (2003). *Otra invitación a la microhistoria*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Guzmán, P. (1977). *La batalla de Chile: la lucha de un pueblo sin armas*. Peralta Publishing Company.
- Hamann, K., y Kelly, J. (2003). *Union Revitalization through Political Action? Evidence from Five Countries*. Presentado en IRRA 55TH ANNUAL PROCEEDINGS.
- Harvey, D. (2003). *Espacios de Esperanza. Serie Cuestiones de antagonismo*. Madrid: AKAL.
- Hyman, R. (1989). *Strikes*. Springer.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: between market, class and society*. Sage.

- Kelly, J. (2012). *Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves*. Routledge.
- Leiva, S., y Campos, A. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas*, 12(2), 51-61.
- Linares, E. (2010). *La deslocalización industrial en Europa: el fenómeno del offshoring a análisis*. Analistas Económicos de Andalucía.
- Ludwig, C., Webster, E., y Schmalz, S. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges.
- Morales. (2011). Cuaderno de Investigación N° 41 En el Camino: Los conductores de Camiones de Carga y sus Condiciones Laborales (2011).
- Morales. (2012). Cuaderno de Investigación N° 46 Condiciones de trabajo de los conductores de buses interurbanos: diagnóstico y percepciones de los actores.
- Negri, A. (1979). *Domínio y sabotaje*. Iniciativas Editoriales.
- Neilson, B., y Rossiter, N. (2008). Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture y Society*, 25(7-8), 51-72.
- Palacios-Valladares, I. (2010). From militancy to clientelism: labor union strategies and membership trajectories in contemporary Chile. *Latin American Politics and Society*, 52(2), 73-102.
- Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(13).
- Pérez, D., y Link, S. (2018). Control territorial en la disputa del proceso de trabajo: sindicalismo chileno en empresas de minería versus supermercados. *Política y Sociedad*, 55(2).
- Ponce, J. (2017). Vino viejo en copas nuevas. Los trabajadores subcontratados y la acción sindical cuprífera en la postdictadura chilena (2005-2008). En J. Ponce, C. Santibáñez, y J. Pinto, *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*. América en movimiento.
- Ramos Zincke, C. (2009). La Transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada.
- Ratto, N. (2018). Aportes al análisis de «procesos de organización sindical». Comentarios al caso de las trabajadoras de casa particular de Chile (2010-2014). *Notas de investigación*, 1, 38-45.
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. *Ius et Praxis*, 13(2), 195-221.
- Santibáñez, C., y Gaudichaud, F. (2017). Los obreros portuarios y la idea de «posición estratégica» en la postdictadura chilena (2003-2014). En *Trabajadores y trabajadoras*. América en movimiento.
- Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva sociedad*, (272), 19-41.
- Silver, B. (2005). *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: AKAL.
- Silver, B. (2013). Theorising the working class in twenty-first-century global capitalism. En M. Atzeni, *Workers and labour in a globalised capitalism: Contemporary themes and theoretical issues* (pp. 46-69).
- Tattersall, A. (2013). *Power in coalition: Strategies for strong unions and social change*. Cornell University Press.
- Thompson, P. (2010). The capitalist labour process: Concepts and connections. *Capital y Class*, 34(1), 7-14.

- Ugarte, J. L. (2016). *Huelga y derecho*. Santiago: Libro Mar.
- Verger, A. (2003). *El sutil poder de las transnacionales: lógica, funcionamiento e impacto de las grandes empresas en un mundo globalizado*. Icaria Editorial.
- Womack, J. (2007). Posición estratégica y fuerza obrera. *Hacia una nueva historia de los movimientos obreros. FCE, México*.
- Wormald, G. (1999). De las pirámides a las redes. En *Trabajo y empresa: entre dos siglos* (pp. 59-63).
- Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002.
- Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. El Colegio de México México.

7. Fuentes de información consultadas

- ADN. (2018, septiembre 26). Comité de ministros aprobó el centro de distribución Walmart en San Bernardo. Recuperado 4 de diciembre de 2018, de <http://www.adnradio.cl/noticias/nacional/comite-de-ministros-aprobo-el-centro-de-distribucion-walmart-en-san-bernardo/20180926/nota/3804237.aspx>
- Bagual. (2014a). *Camión recuperado por trabajadores en paro*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Ugj06PGCyUE>
- Bagual. (2014b). Peonetas de Coca Cola en Paro Nacional: ¡Arriba FENASIPEC! *Revista Bagual*. Recuperado de <http://www.revistabagual.cl/2014/06/peonetas-de-coca-cola-en-paro-nacional.html>
- CPS. (2009). Manual de lucha sindical. Recuperado de <https://corrientepolicosindical.files.wordpress.com/2009/09/manual-2c2ba-ed-terminado.pdf>
- El Ciudadano. (2014, noviembre 3). Subcontratados de la Coca Cola: El conflicto del sueldo nacional por oficio. Recuperado de <https://www.elciudadano.cl/chile/subcontratados-de-la-coca-cola-el-conflicto-del-sueldo-nacional-por-oficio/11/03/>
- El Mercurio. (2018, noviembre 30). Falabella inaugura nuevo centro de distribución clave para su negocio online. Recuperado 4 de diciembre de 2018, de <http://www.elmercurio.com/Inversiones/Noticias/Analisis/2018/11/30/Falabella-inaugura-nuevo-centro-de-distribucion-clave-para-su-negocio-online.aspx>
- El Rebelde. (1970). El pueblo lucha. *El Rebelde. Periódico del MIR. Año VI. N°45.*, p. 2.
- Emol. (2018, mayo 23). Alta ejecutiva de Amazon tras reunión con Piñera: «Amamos este país» y «no vamos a parar de invertir aquí» | Emol.com. Recuperado 4 de diciembre de 2018, de <https://www.emol.com/noticias/Economia/2018/05/23/907235/Alta-ejecutiva-de-Amazon-tras-reunion-con-Pinera-Amamos-este-pais-y-no-vamos-a-parar-de-invertir-aqui.html>
- FENASIPETRA. (2005, mayo 21). Comunicado de Prensa FENASIPETRA. Recuperado de http://www6.rel-uita.org/sindicatos/huela_cocacola_chile-21-3-05.html
- Instituto Tecnológico de Reynosa. (2013). *Cadena de Suministro Coca Cola*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=-O1O1Fo5cek>
- La Estrella de Concepción. (2014, abril 23). Cruel homicidio impacta a los penquistas a pasos del centro, pp. 3-4.
- Resumen. (2014). Conflicto y precariedad en los subcontratados de Coca-Cola. Recuperado de <https://resumen.cl/articulos/conflicto-y-precariedad-en-los-subcontratados-de-la-coca-cola-parte-1-el-proceso-de-articulacion-sindical/>

- SUSESO. (2013). “Control de factores de riesgo asociado a los procedimientos del transporte y distribución de bebidas de fantasía en almacenes, supermercados, distribuidores, otros”.
- Tareas Urgentes. (2017). *Tareas Urgentes*, N° 19, p. 8.
- TIE. (2012). Mapeo comparativo de los procesos productivos. Recuperado de <https://corrientepoliticosindical.files.wordpress.com/2012/06/mapeo-comparativo-de-procesos-productivos.pdf>