

Configuración de regímenes de subcontratación en el sector de transporte en la industria de la Coca Cola y la CCU en Santiago de Chile¹

Configuration of subcontracting regimes in the transport sector in the Coca Cola industry and the CCU in Santiago de Chile

Jorge Ayala Córdova²

Recibido: 19 de noviembre de 2021 · Aceptado: 15 de febrero de 2022

Received: November 19, 2021 · Approved: February 15, 2022

Resumen

El presente artículo analiza la configuración de las dinámicas de subcontratación en el sector de transporte de la industria de bebestibles en Santiago de Chile en función de los regímenes de trabajo y la estructuración de las empresas red. Por medio de un estudio de casos realizado los años 2015-2016, se analiza comparativamente las dinámicas laborales que imperan en dos industrias emblemáticas del presente rubro en Santiago de Chile (Coca Cola y CCU). Mediante análisis de entrevistas y documentos institucionales, se da cuenta cómo los agentes sindicales vivencian los procesos de modernización empresarial, las re-estructuraciones productivas y los cambios de los regímenes laborales.

Palabras clave: Subcontratación, Regímenes de trabajo, empresa red, agentes laborales, Industria de bebestibles

Abstract

This article analyzes the configuration of subcontracting dynamics in the transport sector of the beverage industry, based on the labor regimes and the structuring of network companies. Through a case study carried out in the years 2015-2016, the labor dynamics that prevail in two emblematic industries of this area in Santiago of Chile (Coca Cola and CCU) are comparatively analyzed. Through an analysis of interviews and institutional documents, it is showed how union agents experience the processes of business modernization, productive restructuring, and changes in labor regimes.

Keywords: Subcontracting Labor regimes, Network Company, labor agents, beverage industry

1 La presente publicación, son los resultados de una investigación realizada para la obtención del título de Magister de Ciencias Sociales mención en Sociología de la Modernización de la Universidad de Chile, parte del proyecto Fondecyt Regular N°1150860 titulado «El conflicto sindical chileno: las modalidades que asume y el sentido que le imputan los actores», Investigadora Responsable fue la profesora Helia Henríquez.

2 Chileno, Sociólogo, Estudiante del Programa de Doctorado de Geografía de la Pontificia, Chile. Correo electrónico: jxayalac@uc.cl

Introducción

La articulación de los regímenes laborales bajo dinámicas de subcontratación es un fenómeno que suscita bastante interés en el campo de estudios del trabajo. Desde la década de los ochenta hasta la actualidad, la subcontratación avanzada ha irrumpido en diversas partes del mundo, generando con ello un conjunto de transformaciones en la subjetividad de los trabajadores y en los regímenes laborales. La expansión hegemónica de este patrón de acumulación ha influido en el desmantelamiento de las clásicas configuraciones socio-técnicas de tipo Tayloristas o Fordistas (Coriat, 2008). Esta dinámica de modernización ha sido fuertemente influenciada por la expansión de los modelos de tipo 'post fordistas' (Harvey, 2017; Bologna, 2006) o 'toyotistas' (Coriat, 2009), generando como consecuencia la transformación al interior de las firmas y la fragmentación de las unidades productiva. La transición desde las industrias verticales y centralizada hacia empresas descentralizadas-fragmentadas (Castillo, 2008) ha posibilitado que se instale como referente las figura de la 'empresas red' (Castells, 2000) y/o las 'redes piramidales' (Wordlman, 1999).

En Chile, los primeros pasos para impulsar los procesos de tercerización de forma masiva, se dieron al alero de las reformas neoliberales y con las autoritarias reestructuraciones productivas en la década de los ochenta (Díaz, 1989); específicamente, con la implementación del plan laboral de los años 1978-1979 (Álvarez, 2012), la subcontratación se institucionaliza como un pilar normativo y de desarrollo del hegemónico modelo neoliberal (Echeverría, 2013; Fundación Sol, 2013). Desde dicha época hasta la actualidad, diversas investigaciones indican que los regímenes de subcontratación se han extendido en gran parte de las empresas y servicios a escala nacional (Aravena y Núñez, 2009; Calderón, 2008; Leiva y Campos, 2013; Ayala y Ratto, 2018; Ponce, 2017; Boccardo et al. 2016). Esta configuración se articula diferenciadamente en cada sector económico, generando que las modalidades de implementación varíen según cada patrón de desarrollo.

Por su parte, las investigaciones nacionales que han predominado para estudiar el fenómeno de la subcontratación, se han enfocado principalmente en analizar estudios de casos la conflictividad sindical como en los sectores de la industria cuprífera (Ponce, 2017) (Leiva y Campos, 2013) (Nuñez, 2009) (Calderon, 2008), Forestal (Aravena, 2017) (Ruminot, 2009) (Jornada y Torres, 2009), Acuicola (Álvarez, 2009), el transporte de la bebestibles (Ayala y Ratto, 2018) (Castillo, Esnaola, López, Ratto, N., y Seguel, 2014) (Ayala, 2017); y, desde una perspectiva macro, la configuración de las empresas red (Ramos, 2014). El área de transporte de la industria de bebestibles (específicamente en compañías como la Coca Cola y la PEPSI), se presentan como un caso distintivo en cuanto a cómo se articulan los patrones de subcontratación. Esto se debe, a que las firmas del área de reparto de bebestibles a diferencia de los otros sectores referenciados, son parte del mundo del trabajo no clásico (De la Garza, 2011). El sector de transporte, al estar históricamente sujeto a una modalidad de externalización, genera que la flexibilidad se funde en base a la exclusión del sistema de relaciones industriales.

En Santiago de Chile, las firmas hegemónicas que han tenido las licencias para comercializar los bienes derivados de la Coca Cola y la PEPSI, son Embotelladora Andina (EASA) y la Compañía Cerveceras Unidas (CCU). Ambas empresas operan por medio de diversos consorcios desde la década de los 50' y extienden sus operaciones a escala nacional. Por medio de los con-

tratos de franquicia que establecen las compañías, las empresas nacionales pueden producir, distribuir y comercializar los bienes multinacionales. Ambas firmas se posicionan en los mercados mundiales y regionales como agentes hegemónicos, diseñando una estrategia de negocio centrada en la posibilidad de impulsar el consumo masivo de bebestibles. Para poder cumplir con tal objetivo, la industria apuesta a la accesibilidad económica del consumo de estos bienes para todo tipo de público y por la masiva distribución de bebestibles en diversos tipos de territorios. Para ello, las empresas organizan las áreas de gestión logística desde el “Supply Chain Management” (cadena de gestión de suministro) y los sistemas de entrega de pedidos. Los procesos de gestión al funcionar coordinadamente con el sistema de transporte (externalizado), permiten que el círculo de producción y de entrega de pedidos se desarrolle de forma eficiente.

En función de estos elementos, en primera instancia, consideramos relevante el estudio de este tipo de empresas por la posibilidad de dar continuidad al conjunto de investigaciones que han abordado la subcontratación laboral. En segundo lugar, porque se analiza un mismo fenómeno integrando a dos empresas pioneras en el desarrollo de la distribución y transporte. En tercer lugar, porque el fenómeno de la subcontratación en el sector de transporte es un campo incipiente en la investigación científica y está en gestación. En consideración de lo anteriormente expuesto, este artículo busca contribuir a la consolidación de un campo emergente de estudios del trabajo como lo son la reestructuración de las configuraciones socio-productivas (De la Garza, 2010) y la emergencia de nuevos fenómenos.

En el presente artículo, los análisis expuestos son fruto de una indagación empírica realizada durante los años 2015-2016. Para esta investigación, establecimos como objetivo analizar en profundidad la configuración socio-productiva y los regímenes laborales de subcontratación desde la experiencia de los trabajadores en el sector de transportes en EASA y CCU en Santiago de Chile. Las preguntas que guían la investigación son: ¿Las modalidades de subcontratación en el área de transporte de la industria de bebestibles se mantienen de forma constante en el tiempo o varían históricamente? ¿El régimen laboral de subcontratación en el área de transporte bajo qué tipo de modelo socio-productivo se configura? ¿Cómo influye la estructuración de los regímenes de subcontratación en las relaciones laborales y en la experiencia de los trabajadores del área de transporte?

Así, nuestra hipótesis orientadora plantea que los cambios en los patrones de subcontratación en el área de transporte no solo influyen en las configuraciones socio productivas y en la subjetividad los agentes del rubro de transporte de bebestibles, sino que también estructuran regímenes de trabajo híbridos que devienen de los modelos laborales clásicos y de las particularidades históricas del propio sector. Esto se explica, en que el sector de transporte configura sus dinámicas laborales combinando lógicas empresariales en red y pautas de desarrollo tradicionales.

La estructura del artículo organizada en función de las preguntas e hipótesis de investigación, la abordaremos en 5 secciones de análisis: En primera instancia, se presenta el marco teórico-conceptual en función del concepto de subcontratación y el debate de los modelos con las configuraciones socio-productivas. A continuación, se expone la Metodología de estudio y diseño de investigación mediante el estudio de casos. En tercer lugar, se presentan los primeros

hallazgos relacionados a la transformación socio-histórica de las empresas subcontratistas. En cuarto lugar, se describe como se estructura del ciclo productivo y proceso de trabajo. En quinto lugar, se analiza en profundidad el régimen laboral en función de la estructura de categorías, posiciones de clase y relaciones laborales. Para finalizar, se entregan las conclusiones.

Marco Teórico

I) *Subcontratación*

La subcontratación ha sido analizada en las distintas fases del desarrollo del capitalismo, como originariamente ocurrió con la maquila (Braverman, 1983) y el trabajo domiciliario (Marx, 2011). Según De la Garza (2010), la subcontratación debe entenderse a partir de como una firma se articula con su entorno, entendiendo la totalidad concreta no como lo meramente externalizado, sino que lo externo internalizado como objeto con significado. Actualmente, con la conceptualización de la “empresas red” (Castells, 2000) (Worlmal, 1999), la subcontratación se concibe a partir de las nuevas formas de organización, la externalización y la adaptación tecnológica. Según Coriat (1985) la forma en que la empresa red se articula entre las firmas de planta y subcontratistas, es en base a cuatro elementos relacionales: 1) La relación a largo plazo; 2) La relación institucionalizada y jerarquizada; 3) La relación contractual; 4) El incentivo a la innovación organizacional.

Piore y Sabel (1990) analizan este fenómeno desde la transición del modelo de producción en serie al de la “especialización flexible”. Este modelo, se caracteriza por la forma en cómo la industria transita de las estructuras jerárquicas a las relaciones empresariales de intercambio y de fomento de la autonomía. Este concepto, hace referencia a la fragmentación y la transición hacia una de coordinación institucional orientado por los criterios de competitividad de mercado.

La descentralización de las estructuras empresariales, también es analizada por las teorías economicistas de los “Clusters” (Carrillo y Novic, 2006?) y las “cadenas de valor” (Gereffi, 2001). El análisis estructural del clúster de Carrillo y Novic (2006) parte de la base sobre cómo se conforman las “tramas” y las “redes productivas”. Las “tramas productivas” se entienden cómo los espacios socioeconómicos donde se dan las relaciones de intercambio de información entre una firma organizada y el cliente-proveedor; La “red productiva” se concibe desde la relación entre una firma nuclear y las proveedoras. En torno a las “cadenas de valor”, Gereffi (2001) sostiene que en la era de la globalización, las empresas se rigen por nuevas lógicas de producción y de redes inter-firmas. Las relaciones verticales u horizontales de subcontratación que se desarrollan en estas cadenas de valor, se articulan en base al rol que juegan las empresas “líderes” y las “seguidoras” o “subordinadas”.

II) *Modelos y configuraciones socio-productivas*

El análisis de los regímenes laborales y las hibridaciones, está supeditado a cómo se estructuran los modelos de organización del trabajo. Desde el enfoque regulacionista, los regímenes y los patrones de acumulación están supeditados por los modelos productivos, los regímenes de crecimiento y los mecanismos institucionales de regulación (Boyer, 2007). Los

modelos productivos, se entienden como “los compromisos de gobierno de empresas”, los cuales permiten desarrollar al largo plazo las estrategias de ganancia, y a base de ello, las políticas producto, la organización productiva y las relaciones salariales (Freysenet y Boyer, 2003).

De la Garza (2007) sostiene críticamente que la perspectiva regulacionista de los modelos es estructuralista y funcionalista, pues confunde la conexión entre la organización y la relación laboral. El sentido de tal distinción, está en que la “organización” hace referencia a la forma en que las personas y los medios de producción posibilitan el proceso productivo. En cuanto a la comprensión de las relaciones laborales, remiten a cómo la relación capital-trabajo estructura el sistema de relaciones y cómo las normativas externas impactan al interior de la fábrica (De la Garza, 2007). La discrepancia que se sostiene hacia este enfoque, es que se presentan como estructuras sistémicas y equilibradas, las cuales obvian como la subjetividad y la acción social influyen en la estructura productiva (De la Garza, 1999). El regulacionismo, al presentar los modelos como un método hipotético deductivo, prefiguran estructuras ideales y replicables, procediendo a desubjetivizar los datos y a aplicar los tipos ideales a todo tipo de caso específico.

De la Garza (2010) sostendrá como alternativa al regulacionismo, la teoría de la “configuración productiva”, la que debe entenderse desde el enfoque relacional y como una red de conceptos. Este paradigma concibe la realidad como la aglutinación de la esfera económica, cultural, política y social, pero no como un sistema coherente y equilibrado. El eje triangular de la configuración (estructura, agencia y subjetividad) dialécticamente pueden estar sujetas a relaciones contradictorias, disociadas o equilibradas, lo cual varía de acuerdo con las coyunturas globales y las particularidades locales. El conjunto de elementos que estructuran el mundo de la vida son la gestión, la organización, la gestión, las relaciones laborales, el perfil ocupacional y las culturas (De la Garza, 1999).

Estos debates conducen al análisis sobre la disputa de paradigmas (Neffa, 1999) y la aplicación de los regímenes laborales. En ámbitos histórico-globales, podemos afirmar que existen aquellos modelos que están sujetos por el viejo paradigma asociados al Taylorismo-Fordista y las nuevas configuraciones denominadas como “Lean Producción” o de un “Toyotismo precario” (Neffa, 1999) (De la Garza, 2010; Coriat, 2009). La indefinición sobre qué tipo de configuración es la predominante, propicia la tesis de los “Modelos híbridos” (Carrillo, 1996), donde las estructuras se articulan combinando nuevos y viejos paradigmas (Castillo, 1997). Esta hibridación se manifiesta con la recategorización y aplicación renovada de los históricos referentes industriales, como se da con el “Fordismo periférico o de una flexibilidad perversa” (Abramo y Montero, 1995) y con la vigencia del Taylorismo como la expresión de una “arqueología industrial” (Castillo, 1986).

Metodología

Se adhiere a la perspectiva de la producción dialógica (Sisto, 2008), buscando comprender el sentido de la acción social desde un enfoque holístico y no determinista (Stake, 2010). A partir de la hipótesis y las preguntas anteriormente expuestas, establecemos que la presente investigación responde a un diseño metodológico de un estudio de caso que busca analizar una problemática teórica y estructural a partir de un objeto de estudio empírico y delimitado

micro-socialmente (Neiman y Quaranta, 2006). Para esta investigación, establecemos como unidad de análisis los regímenes de subcontratación en la industria de bebestibles, seleccionando como casos de estudio los trabajadores del sector de transporte de EASA y la CCU. Siguiendo a Stake (1999), esta investigación responde a un estudio de casos colectivo e instrumental, ya que pretende analizar holística y transversalmente los elementos comunes del campus social del sector de distribución de bebestibles. Por otro lado, es instrumental porque busca problematizar la aplicación de un fenómeno social (la estructuración de los regímenes laborales bajo subcontratación) en base de un caso empírico e icónico de estudio (Archenti, 2007).

El despliegue de técnicas y de levantamiento de información, se realizó mediante los siguientes pasos procedimentales: 1) una perspectiva inicial de descubrimiento del estudio de caso; 2) enfoque de desarrollo descriptivo-analítico en su prolongación; 3) interacción del investigador con los actores y desarrollo de un trabajo de campo; 4) uso de técnicas específicas con la aplicación de 16 entrevistas y rescate de los relatos de vida de 19 trabajadores del rubro (exclusivamente a los choferes y ayudantes de carga); 5) recolección documental de informes de la Dirección del Trabajo, documentos jurídicos, notas de prensa y contratos colectivos; 6) realización de un análisis de contenido de los hallazgos en base al marco teórico.

En el caso de la utilización de las entrevistas grupales e individuales semi-estructuradas, estas se realizaron con el propósito de: 1) indagar en las experiencias de vida de los trabajadores del rubro; 2) comprender el sentido cotidiano de las acciones respecto a cómo vivencian los procesos de estructuración del régimen laboral; 3) realizar un análisis interpretativo de los testimonios de los entrevistados y caracterizar desde la experiencia cómo se estructuran los regímenes laborales en el sector de bebestibles. En el caso de las fuentes documentales, estas se utilizaron para profundizar el análisis cualitativo en cuanto a la constatación de eventos.

Presentación de Resultados

1) *Transformación sociohistórica de las empresas subcontratistas*

En ámbitos histórico-macrosociales, la gran reconfiguración productiva contemporánea que marcó a las empresas chilenas es el cambio de paradigma desde la industria centralizada Fordista hacia la Post-Fordista flexible (Ramos, 2009). A partir de ello, afirmamos que la articulación de las relaciones de subcontratación en el sector de transporte de bebestibles no es un fenómeno monolítico ni esta disociado de los procesos de conflicto en procesos de globalización (Edward, 1993). Desarrollando un análisis sociohistórico a partir de la relación de las estructuras con la vivencia de los actores (Noiriel, 2011), el presente fenómeno no se presenta de forma estática a lo largo del tiempo.

La *Coca Cola Company* y la *PEPSI* son empresas que cuentan con una larga data de existencia a nivel nacional, y al menos desde la década de 1960, están presentes en el comercio de bebestibles (EASA, 2014) (CCU, 2009). Históricamente en la capital metropolitana de Chile (Santiago), tanto EASA como CCU han externalizado servicios en el área de transporte y distribución. Si bien no contamos con los antecedentes suficientes para determinar el origen histórico de

este tipo de relación triangular (Echeverría, 2006), ya desde la década de 1970 existen registros sobre esta modalidad de trabajo en el área de transporte. En el periódico “*El Rebelde*”, el año 1972 se comunica que los “*fleteros*” (los ayudantes de carga) tendrían tomada las puertas de la EASA, ya que exigían ser contratados directamente por esta empresa (“*El Rebelde*”, año VI, N° 45, p 2.). El motivo de esta exigencia, radicaba en la predominancia de un régimen de subcontratación que daba un trato discriminatorio, sumado a las condiciones de precariedad.

Basándonos exclusivamente en las entrevistas realizadas, y desde un enfoque sociohistórico que busca establecer regularidades y en oposición a la perspectiva sistémica a-histórica (Santos-Julia, 2010), podemos distinguir tres fases de desarrollo de las relaciones de subcontratación: primero, encontramos un periodo donde predomina la subcontratación empresarial dispersa; segundo, un periodo en el cual hay una modernización y consolidación de las firmas contratistas; tercero, un proceso de transición de los modelos de subcontratación basado en la experiencia reciente.

La primera fase de desarrollo tipificada como “*Subcontratación empresarial dispersa y relaciones industriales cuasi inorgánicas*”, abarca desde la década de 1980 hasta mediados de la década de 1990. En esta fase, la relación triangular se caracteriza por ser disgregada, debido a la masividad de los agentes subcontratistas y por la predominancia de una débil vinculación entre las empresas contratistas y las de planta. Bajo la perspectiva de Coriat, observamos la existencia de una red industrial cuasi-inorgánica, predominando una relación cuasi-formal, poco institucionalizada y de corto plazo entre las empresas subcontratistas y la matriz. El carácter disperso de las relaciones triangulares se debe a la existencia de un conjunto masivo de firmas contratistas muy fragmentadas y poco especializadas en cuanto a la repartición de bienes por tipo de clientes y de territorios.

Según el testimonio de los operarios que trabajaron en este periodo, predominan las microempresas (1 a 10 trabajadores) y en menor nivel las pequeñas (10 a 49 trabajadores). Estas firmas se caracterizan por ser informales, tener poco capital económico y administración-burocrática, viéndose en muchos casos los propietarios obligados a trabajar en el proceso productivo (Baños, 1993).

“LF: En esos años cuando yo ingrese acá eran hartos empresarios, eran como 60, 65 empresarios, eran todos chiquitos, tenían tres camiones o dos camioncitos y todos eran ex funcionarios de la compañía, o sea, toda la gente que eran empresarios habían trabajado en el compañía como vendedores, como supervisores, siempre estuvieron ligados al tema de la compañía y en cierto modo, me imagino que en agradecimiento a la gente y a su trabajo, les daba la posibilidad de comprar un camioncito y después hacerse empresarios. Eso es básicamente como empezaron todos los empresarios de acá.” (Entrevista a LF, dirigente chofer asalariado EASA)

Del conjunto de entrevistados que vivenciaron en este periodo, trabajaban indirectamente para compañías que paulatinamente fueron integradas a ECCUSA y EASA. Por medio de fusiones, las embotelladoras procedieron a diversificarse con el paso del tiempo, ampliando su producción y su presencia en el mercado regional.

“-JM: En este caso era Pepsi Cola, en esos años. Ya después vino el Grupo Baeza, que es un grupo argentino, compró Pepsa Cola y después se armaron con Modelo. El Modelo es una rama de CCU, entonces compraron el 50% más uno y se fueron para allá, y se unió Modelo con Pepsi por cinco años. Nosotros llegamos tan chiquititos, éramos, por ejemplo, cincuenta camiones, a 200 que eran ellos. Entonces llegaron a modificar todo el ambiente, todo lo que tenían ellos, porque lo que tenían ellos eran muy herméticos.” (Entrevista a JM, dirigente chofer emprendedor CCU)

Las firmas que proceden a expandirse, las empresas más grandes terminan absorbiendo a las más pequeñas, obteniendo así un mayor control del mercado de bebestibles y de las relaciones laborales.

La segunda fase catalogada como *“Modernización de las relaciones triangulares y consolidación de la firma contratista”*, se origina por la anulación de los acuerdos comerciales con los microempresarios y por las licitaciones de camiones que realizaron tanto CCU como EASA. Esta dinámica industrial que tendrá sus inicios a mediados de los noventa hasta los años 2014-2015, se origina porque al ir fusionándose ambas empresas de planta con otras compañías, constituyeron holdings económicos de mayor envergadura. Esta situación conllevó a que las embotelladoras tuvieran que impulsar un proceso de modernización y racionalización de las dinámicas de subcontratación, disminuyendo así la cantidad de firmas contratistas suscritas bajo esta relación. La supresión de la dispersa relación con los microempresarios transportistas significó el fortalecimiento de aquellas empresas que contaban con grandes flotas de camiones. De tal forma, las firmas centrales procedieron a priorizar la relación con un reducido número de PYMES, primando las medianas empresas (50 a 250 trabajadores) y muy reducidamente las pequeñas (10 a 49 trabajadores).

Desde la perspectiva de Gereffi (2001), el objetivo de las empresas líderes de reformular la relación triangular, se realizó con el propósito de darle un mayor valor al área de reparto dentro de la cadena productiva. La consolidación estratégica de las firmas contratistas, se da por medio de la disputa en términos de competitividad y por las capacidades productivas en cuanto a los requerimientos establecidos en la prestación de servicios. En el caso de los empresarios contratistas más avanzados, estos terminarían integrando a sus firmas los camiones de los microempresarios que no podían seguir en el rubro. Al predominar en ese entonces una masiva cantidad de microempresarios prestadores de servicios con una gran diversidad de intereses, los acuerdos inter-empresa presentaron dificultades. Tal proceso, los entrevistados LF y GF rememorarían simbólicamente ese evento a partir de la imagen del *“Pac Man”* o de la metáfora del pez grande que se come al pez chico.

“-LF: Yo trabajando con él, él llegó a tener 12 camiones, pero no siguió, no perduro como estas otras empresas, porque fue como el Transantiago, no sé si viste ese proceso... en el que los más chicos empezaron a desaparecer y se lo comieron los más grandes, como el Pac-Man fueron creciendo. Entonces eso era básicamente cómo se hicieron empresarios acá esta gente... Esto fue un proceso tal cual como el del Transantiago, ¿te acuerdas tú que hace unos 15 años atrás hubo un problema con la locomoción colectiva? Se pararon y dejaron la grande...”

Después se desaparecieron todos los empresarios. Acá hubo una manifestación de parte de los empresarios, yo lo conozco bien porque yo estaba ingresando recién como dirigente... Entonces hubo esa manifestación en la cual después la empresa de Planta dijo "no, yo no voy a tratar con 60 personas" y empezaron a reducir..." (Entrevista a LF, dirigente chofer asalariado EASA)

"-GF: Ahora está trabajando con 44, pero llegan, para el verano, 54 camiones... Ahora es una de las más grandes de Santiago. El weon' avanzó así, como el pez más grande comiéndose al más chico." (Entrevista a GF, dirigente peoneta EASA)

A partir de ello, tanto EASA como CCU modernización las estructuras de transporte, racionalizando así la figura de las empresas red (Wormald, 1999; Castells, 2000) y formando una relación industrial más orgánica entre las contratistas y las empresas de planta. Este proceso de modernización se realizó por medio de los principios de la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990) y de la subcontratación avanzada (Coriat, 2009). Esto se manifestó con la asignación de áreas comerciales en cada firma, según tipos de negocios y territorios específicos, ya que previamente este proceso se daba con mayor espontaneidad. Estas nuevas unidades económicas integradas en red a las compañías de planta quedarían a cargo de las plataformas logísticas internas de las embotelladoras, las cuales administran avanzadamente las labores asociadas al área. En el caso de EASA, la entidad que se haría cargo sería "Transportes Andina Refrescos (TAR)", la cual fue creada durante el año 1997 (Diario Oficial, 14 de octubre de 1997, p.1); mientras que en la CCU dicho rol sería cumplido por "Transportes CCU" desde el año 2001 (CCU, 2009). Según las memorias anuales y los relatos de vida, estas áreas o empresas multi-rut son las que suscriben los contratos de prestación de servicio con los transportistas externalizados (los subcontratistas):

"-GF: En el año 98, a fines del 97-98, Andina crea a TAR... Transportes Andina Refrescos. Y esta empresa empieza sus licitaciones, a dar zonas específicas para los camiones. Un camión no puede ir todos los días a diferentes rutas. Empezaron a darle determinaciones y ahí a achicarse las empresas. Las empresas más grandes empezaron a comerse las más chicas y ya no quedaban empresarios de 2-3 camiones, sino que tenían que tener arriba de 20. Era como exigencia." (Entrevista a GF, dirigente peoneta EASA)

La conformación de esta estructura en red, se daría complementariamente con la aparición de las múltiples figuras económicas y legales, lo cual permitió la existencia de empresas de gran envergadura, pero diferenciadas internamente. Esto lo observamos con la figura de las empresas multi-rut al interior de las embotelladoras (como ocurre con TAR y Transportes CCU) y en ciertas firmas externalizadas. En el caso de los entes externalizados, esto lo observamos con las firmas multi-rut que funcionan como transportistas prestadoras de servicio, como es son los casos de Agromarina y VPS. En ambas firmas, un mismo empresario crea diferentes razones sociales (Agromarina y VPS) para prestar servicios a EASA, funcionando las dos en las mismas dependencias y con estructuras de mando combinadas (Informe de Fiscalización a Embotelladora Andina, 2015).

La última fase de relaciones de subcontratación se dará durante los años 2014-2016 y en el mismo momento en que se realizó el trabajo esta investigación, la denominamos "Aper-

tura de la internalización reducida y externalización extendida". Este proceso responde a una modificación de las configuraciones productivas, en cuanto a la extensión de las cadenas de subcontratación y de dependencia en ambas compañías, mutando nuevamente la empresa red.

En el caso de la CCU, esto se da en virtud de un mecanismo de profundización y extensión de las políticas de flexibilización triangular. Por medio de un proyecto denominado *"emprendedores"*, el empresario contratista licita sus transportes de carga a los choferes a través de un contrato de "subarriendo con exclusividad y opción de contra" (Centro Jurídico Sindical, 2015), generándose una relación comercial y laboral, verticalmente más compleja. A partir de ello, la estructura de las unidades productivas tercerizadas, deben entenderse a partir del siguiente orden jerárquico: en primer lugar, predomina la relación entre la Embotelladora Chilenas Unidas (CCU) y la filial multi-rut de Transportes CCU; en segundo lugar, Transportes CCU externaliza la distribución a las empresas subcontratistas; en tercer lugar, las empresas subcontratistas a cargo de la distribución, se relacionan en otro nivel descendente con los choferes emprendedores por medio de un nuevo proceso de subcontratación. En cuarto nivel, el peoneta vende su fuerza de trabajo al chofer microempresario, delegándole a éste las responsabilidades de sus condiciones económica-materiales de trabajo.

En estos últimos niveles, las empresas contratistas denominadas "transportistas" y a cargo de realizar las labores de reparto, pasarán a llamarse "Operadores logísticos" para los choferes "emprendedores". Esta situación genera que las relaciones de externalización se configuren de forma híbrida e incluso contradictoria. Esto se debe a que los choferes sujetos al proyecto "emprendedores" pasaran a ser trabajadores flexibles, semiautónomos, dueños de su propio medio de producción y vinculados a la empresa contratista (en CCU) a través de una relación comercial. En contraste de aquello, un sector minoritario, pero no menos influyente de trabajadores continúa trabajando para el conjunto de empresas transportistas:

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

En el caso de la Embotelladora Andina, la reestructuración industrial se dio en esta etapa por medio de un proceso de internalización flexible. Tal hecho, primariamente, se dio a conocer públicamente el año 2015, cuando en una entrevista para el Diario el Mercurio, la gerencia de EASA sostuvo que, ante la necesidad de mejorar la productividad, la compañía procedería a internalizar el área de distribución (El Mercurio, 14 de junio del 2015, p.11)

Este proceso se materializa con la creación de la empresa multi-rut llamada Transportes Trans-Heca en Santiago (EASA, 2015) y filial de EASA, la cual tendría un funcionamiento irregular y un corto periodo de existencia desde el año 2015 hasta mediados del año 2016. Posteriormente

te, esta empresa pasa a ser traspasada por la firma “Red de Transportes Comerciales de Embotelladora Andina - RETCO”, contando con un sector limitado de distribución, pero dependiente del mismo Holding de EASA. Posteriormente, desde el año 2017, según testimonios extraoficiales de los mismos entrevistados y fuera del marco del periodo que abarca esta investigación, la empresa optó por rediseñar la política de internalización. Esto se daría impulsando un mecanismo de externalización bajo la misma lógica del sistema de “emprendedores” de la CCU, pero a más pequeña escala. La diferencia radicaría, en que estos emprendedores no se relacionarían comercialmente con las contratistas, sino que directamente con TAR.

Realizando un análisis socio-histórico de la subcontratación, constatamos que este fenómeno no se presenta de forma monolítica en el tiempo. En este plano, la configuración histórica de la empresa-red está dada por las pautas de desarrollo fijadas por las firmas de planta. Un análisis de la estructura del ciclo de producción y del proceso de trabajo permitirá comprender la articulación de este proceso.

II) Estructuración del ciclo productivo y proceso de trabajo

La industria de bebestibles, asume estrategias similares de desarrollo organizacional y procesos de trabajo en el área de reparto. La lógica de la producción en masa de tipo Fordista (Coriat, 2003), opera tanto en la Coca Cola, como la CCU. La planificación de la tasa de producción anual, responde a periodos estacionales ya establecidos, planificando la manufactura a partir de los resultados de las ventas de los años anteriores. Las variaciones en la producción están sujetas a aspectos coyunturales de las temporadas o al impacto de factores exógenos (como la “ley del azúcar”) que generan cambios en los hábitos de consumo.

En la industria del bebestible, desde nuestra perspectiva la cadena productiva se estructura en el siguiente orden: a) área “administrativa”; b) área “productiva”; c) área de “ventas”; d) área “distributiva” de bienes. Estas áreas se orientan por una política industrial, basada en una “integración” de desarrollo global, subdividiéndose en: la “integración operacional” en la prestación de servicios, la “integración práctica” en la “transferencia de herramientas de gestión”, y finalmente la “integración estratégica” basada en la regionalización de las marcas propias en alianza con las marcas globales (CCU, 2015) (EASA, 2015).

En ámbitos operativos, la industria de bebestible funciona por medio de 4 tipos de centros de propiedad de las embotelladoras dentro en la Región Metropolitana, los cuales son: Las “oficinas” administrativas, los “centros de producción”, los “centros de distribución” y las “bodegas”. De estos 4 tipos de centro, la planta de producción y las oficinas operarán en un mismo recinto y gran parte de las bodegas funcionan en todos los centros de distribución y producción, con la excepción de un conjunto de bodegas localizadas en la zona de Santiago centro, para así distribuir productos de forma expés:

“-LS: Antes había un sistema que era de distribuidores...Cada sector tenía su distribuidora. Y ese distribuía todo ese sector. ¿Entiende? Y el otro lado, sector norte, otro distribuidor, sector norte. Otro empresario, el sector sur. Así. Después

terminó eso y llamó a licitación y ahí quedaron 4 no más, 4 empresarios. Las cuales son Cavallieri, más grande, Sáez, Molina Morales, quién era el otro... esos eran los más nombraditos.” (Entrevista LS, a dirigente peoneta CCU)

Enfocándonos en el área “distributiva”, esta es la encargada de tomar los pedidos y entregarlos al conjunto de clientes ya designados a las firmas externalizadas. Las encargadas de organizar este sector son las empresas multi-rut “TAR” y “Transportes CCU”, quienes gestionan los recorridos de los camiones de entrega y la cantidad de cargas. La distribución se realizará para entregar los productos a pequeños comerciantes (locales comerciales, kioskos, tiendas y basares de barrio), mayoristas de menor y mayor tamaño o supermercados. La lógica de la organización productiva que predomina es dual, ya que, por el lado de transporte, impera un patrón Toyotista, con un sistema de entrega de pedidos similares al “*just a time*” y por la lógica de la empresa-red (Whitehill, 1994). Sin embargo, la cantidad de bienes repartidos están determinados por la política-producto de la producción “gruesa” y por una planificación de tipo Fordista Clásica.

El proceso de trabajo entendido como el conjunto de actividades desarrolladas por los individuos en la producción material e inmaterial se desarrolla a través de la división social del trabajo y con el operativo cumplimiento de tareas de forma colectiva (Castillo y Rato, 2018). Todo ello se expresa por medio de roles laborales que están organizadas para lograr desarrollar el servicio en las empresas transportistas, lo cual se logra observar en las siguientes categorías ocupacionales: 1) El ayudante de carga; 2) El conductor del camión; 3) El Jefe de Flota.

En el caso de los ayudantes de carga, denominados por la clasificación internacional de ocupaciones como “peones de carga” (CIUO-88) y popularmente en Chile como “peonetas”, sus tareas en un 80% están asociadas a labores de trabajo manual (Mesa de Seguridad y Salud en el trabajo de Peonetas, 2015). La labor del ayudante son trasladarse en el medio de transporte de reparto, cargar y descargar pedidos que solicitan clientes, acomodar la carga en el camión y en ciertas ocasiones ordenar el pedido en los locales comerciales.

En el caso de los conductores, son los responsables en terreno de la unidad económica básica del área de reparto, el camión. El asume toma las rutas de los pedidos mediante una hoja de tiendas a atender, busca a los ayudantes de carga a los puntos de encuentro, entrega formalmente el pedido, cobra, y deja el dinero recaudado en los centros de distribución. Los pedidos entregados en CCU, son confirmados a la compañía central por medio de una aplicación de software en el celular denominado “*Ubiquiti*”, mientras que en Coca Cola el sistema es remoto.

En CCU y Coca Cola, las empresas externalizadas tienen un supervisor denominado popularmente “jefe de flota” o “jefe de operaciones”, quien cumple las labores de dirección intermedia en las firmas externalizadas, las cuales son dirigir los camiones, el mantenimiento y tareas de administración menor. Tanto el chofer como el peoneta son supervisados por el “jefe de flota” en los centros de trabajo y complementariamente por los agentes comerciales internos de las embotelladoras:

“GR: Él nos entrega las cargas en la mañana, porque el personal de transportes CCU llega a las 7, entonces el coordinador nuestro llega a las 6 de la mañana,

hay choferes que llegan antes de las 6 a buscar sus cargas para salir temprano a trabajar. Pero a su vez la empresa mandante, transportes CCU, nos fiscaliza en la calle, nos pueden llamar y preguntar cómo vamos, si va a volver, si atendimos a este cliente o a este...” (Entrevista a GF, dirigente chofer asalariado CCU)

La “jornada de trabajo” como variable temporal, es central dentro de la estructuración del régimen laboral y presenta dinámicas específicas en contraste de otros rubros. Tanto el chofer como el peoneta no están sujetos bajo el régimen de horario de 8 horas diarias, sino que están supeditados por un sistema de libre trabajo, amparado en el artículo 22 del Código del Trabajo (2014)³. Dicho artículo, establece que los trabajadores de este tipo de rubro quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo. Tal hecho genera que no haya un horario tope, estando constantemente sujeto a tensiones por el régimen de horario, producto de las políticas de control de la empresa. Al ser un trabajo que depende de los ciclos productivos y de las fluctuaciones de la demanda, pueden trabajar más de 8 horas diarias (como en la época de primavera-verano y en festividades) o menos (como en época de invierno). En la historia reciente cuando se desarrollaron las primeras acciones públicas de protesta, los peonetas denunciaban que la jornada se extendía por más de 16 horas (“La Nación”, 21 de marzo del 2005), aunque dicha situación ha empezado a regularizarse.

Si analizamos cómo la presente área se ha visto influenciada por las dinámicas del *Lean Production* (Alarcon y Moyano, 2007) o si se ajustan al modelo clásico de estandarización de roles (Neffa, 1999) establecemos que existe una tendencia escasa hacia la polifuncionalidad y la monotonía de la ejecución del proceso de trabajo. Los entrevistados sostienen que el trabajo es reiterativo en las funciones estipuladas en el contrato de trabajo y por la escasa diversificación de roles. Tanto peonetas y choferes no desarrollan tareas múltiples o mayores procesos de cooperación con otras secciones productivas del gran encadenamiento industrial. En caso de cumplir tareas múltiples, lo realizan dentro de su propia área, pero exclusivamente en situaciones contextuales. Por el lado de los choferes, señalan que cuando no cuentan con los ayudantes suficientes, deben realizar labores de descarga para cumplir rápidamente con el trabajo, mientras que los peonetas, afirman que en ciertas situaciones cumplen en rol de recaudadores:

“-JM: Definidas y rutinarias, totalmente. Siempre es lo mismo, independientemente que haya un fiasco por aquí por allá, un problema con un ayudante, con un vendedor, que haya un problema con un cliente, que no pedí esto u otro, eso siempre va a existir. Pero al punto final, siempre llegamos a la misma rutina todos los días... Es lo mismo, no hay variación. Y no hay aparición a más que seguir la rutina diaria.” (Entrevista a JM, dirigente chofer emprendedor CCU)

“-JCR: ... Al hacerlo con dos, el empleador les paga a los ayudantes una cantidad de dinero, a mí también me pagan, pero es inferior a la cantidad que le paga a los ayudantes, y aun así yo tengo que hacer el proceso de carga, ayudarlos a bajar sus productos, todo eso.” (Entrevista a JCR, dirigente chofer asalariado CCU)

3 Este artículo específico, establece que los trabajadores que no ejerzan sus funciones en un local de trabajo establecido (entre otros), quedaran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.

A partir del impulso del proyecto “emprendedores” en el caso de la CCU, se ha generado que las relaciones de colaboración en cuanto a funciones disminuyan. Esto se debe a que los peonetas, al relacionarse con el chofer emprendedor bajo la figura de “jefe” contratante y no como supervisor, la realización de labores queda estrictamente supeditada por órdenes de jefatura.

III) Estructura de categorías, posiciones de clase y relaciones laborales

El análisis de la reconfiguración de los regímenes laborales, está asociada a las repercusiones internas que traen consigo los procesos de subcontratación dentro del mercado de trabajo (Pries, 1997). Esto lo analizamos a partir de cómo el modelo de categorías ocupacionales y de las figuras propietarias de la empresa red, impactan en la configuración interna de la estructura de clases y en el desarrollo de las relaciones laborales del área de transporte

La estructura de categorías laborales, está fijada por la diversificación de las estructuras en las firmas externalizadas y por los procesos de movilidad socio-laborales en regímenes de subcontratación. A partir de esto, establecemos que existen tres tipos de estructuras de categorías laborales comunes en las empresas estudiadas: 1) La estructura ocupacional “inter-categorías”; 2) La estructura contractual “intra-categorías”; 3) La estructura de integración formal-informal.

En el caso de la estructura ocupacional “inter-categorías”, esta se caracteriza por tener una jerarquía y diversificación limitada, basándose exclusivamente por la distinción formal de los oficios del peoneta, el chofer y el jefe de flota. El proceso de movilidad en esta estructura, se da por cómo se asciende ocupacionalmente desde los cargos inferiores a los mayores. Esto se traduce concretamente, en cómo los peonetas pasan a ser choferes y cómo estos excepcionalmente llegan a ser jefe de flota. Como sostiene GR, el proceso a través del cual se logra la movilidad, es por medio de la evaluación constante que hace la gerencia contratista (el empresario y del jefe de flota) del desenvolvimiento del personal caso por caso.

“-E: ¿Se da el caso en que peonetas hayan ascendido a ser conductores?

-GR: Sí, eso es más común, esa es la rotación de la que te hablaba. Entre la conducción hay una rotación de gente, porque la tentación es grande aquí, cada año se va yendo gente...” (Entrevista a GR, dirigente chofer asalariado CCU).

La articulación de la estructura “intra-categoría”, se basa en la diferenciación interna de cada oficio (el peoneta y el chofer) y los tramos laborales establecidos contractualmente de forma colectiva. El proceso de movilidad ascendente en esta estructura, se da por el tiempo que cada agente laboral está vinculado formalmente con cada empresa. Mientras mayor sea la permanencia temporal del operario trabajando para una empresa, su posición será más alta dentro del tramo, aumentando así sus ingresos fijos o variables. Como muestra la siguiente tabla, esta estructura se articula en base a las negociaciones de contratos colectivos.

Cuadro 1. Estructura intra-categorías y contratos colectivos

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

Elaboración propia en base a contratos colectivos de sindicatos empresa

La estructura de integración formal-informal, está dada por la problemática de la informalidad laboral en aquellos operarios sin contrato de trabajo. Este entramado de trabajadores, existe en aquellos peonetas que asumen el rol de “ayudantes eventuales” y que no están integrados a la estructura de grados. Como afirma GF, este grupo se encuentra excluido de las posibilidades de acceder a las categorías laborales formales, ya que no son considerados como parte del sistema de relaciones industriales, a pesar de participar del proceso productivo.

“GF: No, auxiliar en caso de que haya un reemplazo, que falte un peoneta..., sube un auxiliar, que es un cabro que está sin contrato, que gana por ejemplo, en el caso de ahora, 8 lucas’ la vuelta. Si falta un peoneta titular, mandan un auxiliar ahí... Ahora nos hemos dado cuenta con las fiscalizaciones que estamos haciendo ahora, que hay harta gente sin contrato en las empresas. Y Andina les subsidia el contrato, les subsidia un monto determinado, para tener a los trabajadores contratados y estos tipos no lo hacen.” (Entrevista a GF, dirigente peoneta EASA).

Desde una lectura marxista, asumimos que la existencia de este grupo laboral para la industria de bebestibles, funciona como un “ejército industrial de reserva”. Este tipo de dinámicas, se dan en este rubro porque predominan trabajos precarios y no calificados, los cuales son fáciles de reemplazar. Esta situación, primariamente posibilita que las contratistas puedan usar esta mano de obra funcionalmente como “eventuales” y mantener el proceso de trabajo operativo. Secundariamente, esta modalidad propicia un condicionamiento estructural para evitar la asociatividad y aumentos salariales. Desde la perspectiva de Salazar (2000), el grupo de los peonetas eventuales se asocia a la figura del peonaje preindustrial, por la misma condición de ser un proletario con problemas de integración a la modernidad empresarial. Estos trabajadores parte del precariado periférico, se mantienen estructuralmente como una constante micro histórica, variando su masividad a partir de cada etapa de desarrollo empresarial.

Si analizamos este fenómeno desde el desarrollo de las relaciones laborales y la estructura de clases, con el proyecto emprendedor el sector de bebestibles ha experimentado transformaciones sustantivas. Desde la perspectiva del marxismo analítico (Wright, 2015; Pérez, 2018) y las variables de clase asociadas a las credenciales de calificación, los activos de organi-

zación y la posesión de medios de producción, podemos distinguir la presencia de tres tipos de estratos: 1) “La clase capitalista”, que se ve representados por los contratistas prestadores de servicios de las embotelladoras, quienes disponen del capital suficiente para no trabajar, compran fuerza de trabajo en grandes cantidades (más de 10 personas por firma) y disponen de los medios de producción. 2) “Los trabajadores” que responden a los peonetas y los choferes que venden su fuerza de trabajo, los cuales no disponen de mayores credenciales laborales y que tienen nula incidencia como autoridad en la dirección del proceso productivo. 3) “Las clases medias con posiciones contradictorias”, que se dividen entre los “pequeños empresarios” y los “supervisores no credencializados”. Los primeros responden a los choferes “emprendedores”, quienes son dueños de su pequeño medio de producción (el camión), viven de su trabajo, contratan una baja cantidad de operarios (dos o tres peonetas) y disponen de niveles medios para organizar el proceso productivo por derecho propio. Los segundos responden a los “jefes de flota”, pues son asalariados de las firmas contratistas con nulas credenciales de cualificación, pero poseen niveles intermedios de incidencia en la dirección de la organización productiva.

Dicha heterogénea clase “que vive de su trabajo” (Antunes, 2003), está sujeta a un conjunto de dinámicas de aquellos sectores donde los pequeños propietarios participan activamente como parte de “*los negocios del capitalismo enano*” (Ruiz, 2008; pp. 29). Esta situación genera que las tensiones entre agentes con diferentes posiciones de clase y estatus sociolaborales, se expresen en disputas cotidianas, a partir de cómo cada agente ocupa una posición jerárquica. Dentro de la empresa red, estas disputas se desarrollan en base a tres tipos de relaciones:

1. “La relación capitalista y el proletariado”, se expresa a partir de la disputa clásica entre la clase capitalista y los trabajadores asalariados. Este tipo de tensión está condicionada por la cultura laboral que impera en las PYMES, marcadas por el verticalismo poco burocratizado, el autoritarismo y el paternalismo empresarial (De la Garza, 1999). Por el lado de los peonetas de ambas embotelladoras, la relación está marcada por la tensión con el empresario contratista y la aceptación de las dinámicas de trabajo. Sindicalmente esto se expresa, en que estos actores son propensos a impulsar acciones de conflicto (Ayala y Ratto, 2018). En el caso de los choferes, las relaciones con los contratistas se dan diferenciadamente, pues en los choferes de la Coca Cola, la relación sindical que predomina con los empresarios es la de cooperación, mientras que en la CCU predominan las tensiones. Esto último se debe, a que existe la percepción de que el proyecto emprendedor ha deteriorado el poder de negociación sindical y las condiciones de trabajo, habiendo cierta resistencia a ser integrados a esta modalidad laboral:

“GR: ...porque esto del emprendedor pareciera que fuera un tema como de Piñera, o Kramer, “un emprendedor”. De ahí que empecé a cachar el término, el título, cuando decía “mi hermano es un emprendedor”, y el otro weón’ ¿qué ha emprendido? Esto ha emprendido en varias partes, en empresas de transporte hicieron cagar a los emprendedores, les pasaron todos los camiones, porque en el fondo se dan cuenta de que pueden como operadores logísticos obtener una ganancia libre de polvo y paja sin obligación ninguna, entonces te pescaí’ a un weón al que le pasas el camión y ese weón’ te tiene que hacer plata, porque si no hace plata para ti, no gana él. Entonces hay varias empresas en las que esta

figura de emprendedor ha operado, y lo bueno de esta figura es que no admite sindicato...” (Entrevista a GR, dirigente chofer asalariado CCU)

2. “La Relación de clase intra-asalariado” se desarrolla a partir de la convivencia y las tensiones entre peonetas y choferes como compañeros de trabajo. En primera instancia, la disputa entre ambos radica en cómo se desarrollan el rol de mando y por la legitimidad de quién detenta el cargo de “supervisor” dentro del proceso de trabajo. Los choferes de ambas compañías, sostienen que los jefes en terreno serían ellos, aunque la asignación de dicho rol habría sufrido cierto deterioro, ya que existe cierta deslegitimación del mando de parte de los peonetas. La acción discursiva de desligarse de los grupos inferiores según la estructura de categorías, se observa en los testimonios de los choferes, quienes sostienen que su capital cultural, su clase social y sus habitus marcan la diferencia:

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

Por el lado de los peonetas, este proceso de desprendimiento se manifiesta discursivamente en que los choferes tienen aspiraciones ascendentes, pues como sostiene VV, estos se posicionan en terreno como directivos de las firmas:

“-E: ¿Cómo era la relación entre los peonetas con los supervisores?

-VV: Mala, los tipos se creían como empleadores, como patronos de fundo y trataban re mal a la gente, a los peonetas. Habían demasiados choferes que pasaban a llevar a los trabajadores, ellos encontraban que nosotros éramos como inferiores, básicos, pensaban “estos wueones’ son puros ignorantes que vienen a tomar o a delinquir”, entonces nos trataban re mal al principio. Pero después empezó a cambiar el tema, cuando empezamos a organizarse se dieron cuenta que entre nosotros también había gente que tenía sus principios, entonces de ahí de a poco comenzó a cambiar.

-E: ¿Por qué ves tú que existía esa rivalidad o diferencia entre el peoneta y el conductor?

-VV: Primero que nada, partía por el sueldo; como él era una persona mejor remunerada sacaban en cara que eran profesionales, porque para tener licencia había que ser profesional, entonces eso le encaraban a todos los peonetas, eran considerados como un subordinado sin estudio sin nada, entonces cualquiera entraba de peoneta pero no cualquiera de conducto...” (Entrevista a Víctor Valenzuela, dirigente peoneta CCU)

3. “La Relación asalariados y agentes con posiciones de clase contradictoria”, se expresa sub-divididamente en la relación de los asalariados con los pequeños empresarios y los superviso-

res. La primera subdivisión en esta relación se da entre quienes ocupan el cargo de jefes de flota y los asalariados. En el caso de los conductores de ambas compañías, este grupo no sostiene mayores apreciaciones sobre el rol de los supervisores administrativos. Una de las causantes de dicha situación, se origina en que los choferes establecieron una relación más directa con las empresas de planta para resolver sus problemáticas, pues su trabajo no es regulado únicamente por sus supervisores directos. En el caso de los peonetas, al predominar una mayor subordinación frente al jefe de flota, la relación asimétrica está sujeta a tensiones producto de las prácticas autoritarias de mando:

“-GF: No, era chofer también, trabajaba conmigo y era de los choferes que reclamaba por las condiciones, por el sueldo, por la ruta, reclamaba por toda la hueá, pero lo pasaron a jefe, porque nosotros lo pedimos, porque teníamos otro jefe de personal que era un wueón’ más tráfugo que la cresta. Lo primero que exigió el sindicato, que exigimos, era sacar al burro que le decíamos... Un wueón’ que no sabía leer. “Y sácate al burro wueón’, porque nosotros le hacíamos el cuaderno, yo le anotaba todos los días quienes salían en que camión...” Y el wueón’, puta wueón’, se robaba las hueás, se perdían hueás de los casilleros y pedimos nosotros sacar a ese wueón’, que removieran y pedimos a Luis Polanco, que en ese entonces era ...Era buena onda, yunta de nosotros, junto con el Lalo pedimos que fuera el Polanco, el indicado para hacer el puesto de jefe de nosotros. El 2008 fue eso, más menos, después de que armamos el sindicato... Y a los meses después era el hueón más déspota... Nosotros creamos a Frankenstein.”
(Entrevista a GF, dirigente peoneta EASA)

En la siguiente sub-división, esto se desarrolla por la relación que sostienen los microempresarios integrados al programa de emprendedores y los peonetas asalariados que trabajan con ellos. Al tratarse de un tipo de relación reciente, la dinámica que vivencian los agentes es de experimentación de una nueva modalidad de trabajo. Como los choferes microempresarios antes eran asalariados de las mismas compañías, el gran cambio que vivencian los peonetas está en que sus patrones ahora no son los contratistas transportistas, sino que sus ex colegas de trabajo. Esta situación, genera que las relaciones entre ambos estén marcadas por la subordinación explícita y la ruptura definitiva de la relación de pares de trabajo. Si bien es cierto que esta relación históricamente no está marcada por la cohesión, como relata JM, la re-estructuración género que las diferencias de clase se hagan explícitas y que el mando laboral quede sin rango de desobediencia expresa.

“-E: Y la relación antes que usted fuera jefe, ¿era más cercana?

-JM: Éramos colegas, compañeros de trabajo, independiente que uno fuera chofer y el otro ayudante. Era un grado distinto, pero pertenecíamos a la misma empresa...

-E: ¿Pero la relación ha cambiado desde que ustedes son jefes o no?

-JM: Mira, entre el apatronado, el chofer transportista y el peoneta transportista, la relación es la misma de años atrás. En cambio, los emprendedores no, en el emprendedor se limitaron a ser más educados, a entregar un buen servicio y a tener respeto por el cliente. Y entregar las cajas más que nada porque hay una estación de llegar, con una prestación de servicio y eso la compañía lo ha visto,

ha visto que ha ido para arriba. En cambio, los de la casa, te echan las puteadas y chao. Se van no más. En cambio, en el proyecto emprendedor no, porque nosotros tenemos responsabilidad.” (Entrevista a JM, dirigente chofer emprendedor CCU)

Como dimos cuenta en esta sección de análisis, del conjunto de elementos que estructuran el régimen laboral, el proyecto emprendedor trajo un conjunto de transformaciones y disputas sustantivas. En cuanto a los cambios, esto se demuestra en la modificación de la composición de la estructura de clase. Estas disputas en este campus laboral, se reproducen en base a una “estrategia de inversión simbólica” (Bourdieu, 2011) y las distinciones de clase entre los agentes.

Conclusiones

Al finalizar este trabajo de análisis empírico y retornando a la hipótesis inicial, sostenemos que los regímenes laborales en las empresas del área de reparto sin distinción van entrelazados por paradigmas de desarrollo empresarial, estableciendo regímenes laborales híbridos. Desde nuestro punto de vista, consideramos que los constantes procesos de reestructuración empresarial y las relaciones triangulares, generan la emergencia de nuevos tipos de fenómenos aparentemente contradictorios en sí y sujetos a fuertes tensiones.

En primer lugar, esto lo observamos en que la configuración socio-productiva en el área, se estructura combinando las estructuras empresariales en red, las relaciones verticales-autoritarias y por la predominancia de la informalidad laboral propia del sector. Desde la perspectiva configuracionista, estos elementos posibilitan afirmar que no existe un modelo equilibrado, sino que una configuración híbrida que desarrolla parones propios del Lean Producción o del Toyotista, del Taylorismo (como arqueología industrial) y aquellas lógicas organizacionales propias no consideradas en los clásicos referentes organizaciones industriales.

Estableciendo que EASA y CCU desarrollan el sector de reparto bajo un patrón de desarrollo industrial y con diferencias menores entre sí, podemos constatar estructuralmente que las empresas red diseñan sus estrategias de racionalización inspiradas en la especialización flexible y por la subcontratación avanzada. Sin embargo, los regímenes laborales que operan al interior de las firmas subcontratistas, se dan a base de patrones de desarrollo propios del modelo taylorista. Desde la experiencia de los operarios, esto se observa por la predominancia de una cultura laboral autoritaria impulsada por la gerencia y de un proceso de trabajo regido por la monotonía, con escasa polifuncionalidad y la rigidez es la estructura de categorías. Por otro lado, la presencia de los peonetas eventuales considerados como parte del “ejército de reserva”, nos permite afirmar que la integración de estos agentes, posibilita que la hibridación del régimen se desarrolle funcionalmente integrando el trabajo informal.

Cuando analizamos la transformación de los regímenes de subcontratación desde una perspectiva socio-histórica, logramos constatar que las modalidades de externalización temporalmente no son un fenómeno estático. Desde nuestro punto de vista, la variación histórica de estas estructuras de externalización, están dadas por las características de los mercados locales de trabajo y los

procesos de modernización empresarial. En este plano, temporalmente la gran divergencia entre las dos empresas integradas al caso de estudio, está dado por la intensidad, magnitud y la modalidad en que se impulsó el proyecto emprendedor en CCU y la internalización flexible por parte de la Coca Cola. Sin embargo, dichos elementos no son contradictorios con aquellos que articulan la configuración socio-productiva en el sector de transporte, los cuales son el patrón de acumulación flexible.

En este contexto, el gran cambio en la subjetividad laboral y de clase en los agentes, están dados por la emergencia del emprendedurismo como nueva modalidad moderna de trabajo y por la persistencia de la tradicional informalidad laboral en los peonetas. En ámbitos ideológicos y económico-culturales, el proyecto “emprendedores” consolida una dinámica laboral que busca precarizar el trabajo y legitimar las lógicas de capitalismo popular a escala sectorial. A la vez, los procesos de doble subcontratación no solo fomentan la informalidad laboral, sino que proceden a deslaborizar mayormente la relación de trabajo y propician la marginación de los agentes más precarizados con menores escalafones o estatus. Los procesos de externalización e internalización flexible generan que las grandes distinciones de clase se acentúen entre los operarios y que la precariedad se continúe reproduciendo cotidianamente en los centros de trabajo.

Bibliografía

- Abramo, Luís; Montero, Cecilia. (1995) “*La sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y paradigmas productivos*”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. núm. 1. (pp.73-96). Mexico.
- Antunes, R. (2003). “*Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*”. Herramientas Ediciones. Buenos Aires, Argentina.
- Aravena, Antonio. (2017) “*Rodrigo Cisternas: semblanza de la lucha sindical forestal-2007*”. En J. Ponce, C. Santibáñez, y J. Pinto, Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)W. América en movimiento. Chile.
- 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).
- Archenti, Nelida. (2007). “*Estudio de caso/s*”. En Marradi, A., Archenti, N., Piovani, j. “*Metodología de las ciencias sociales*”. Emece Editoriales. S.A. Buenos Aires.
- Alarcón, Espejo; Moyano, Fuentes. (2007). “*Lean producción: Estado actual y desafíos futuros de la investigación*”. Investigaciones Europeas de Dirección y economía de la empresa. Universidad de Jaén. Vol. 13, N°2, pp. 179-202.
- Alvarez, R. (2012) “*El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985*” Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana “Dr. Emilio Ravignani”, Tercera serie, núm. 35/36.
- Álvarez, Rolando. (2009). “*¿Desde afuera o dentro de la institucionalidad? La “Huelga larga del salmón” y las nuevas estrategias sindicales en Chile (2006-2008)*”. En Aravena y Nuñez “El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI”. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).

- 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.
- Ayala, J. y Ratto, N. (2018). "Estrategias sindicales en dos grandes empresas fragmentadas y filiales de Coca-Cola en Chile". Sociología del Trabajo, no94 (2018).
- Baeza, M. (2002) "De las metodologías cualitativas en investigación científico-social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido". Editorial Universidad de Concepción. Concepción, Chile.
- Baño, R. (1993). "Estructura socioeconómica y comportamiento colectivo". CEPAL. Revista de la CEPAL, N°50. Agosto.
- Braverman, h. (1983). "Trabajo y capital monopolista". Editorial Nuestro Tiempo, S.A. México.
- 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..
- Bourdieu, P. (2011). "Las estrategias de la reproducción social". Editorial Siglo XXI. Buenos Aires, Argentina
- Boyer, R. (2004). "Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación". Miño y Avila Editores. Buenos Aires, Argentina.
- Boyer, R; Freyssenet, M. (2003). "Los modelos productivos". Editorial Fundamentos. Caracas, Venezuela.
- Bologna, S. (2006). "Crisis de la clase media y posfordismo" (Vol. 42). AKAL.
- Carrillo, J; Novick, M. (2006). "Eslabonamientos productivos globales y actores locales. Debates y experiencias en América Latina". En De la Garza, (coordinador) "Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques". Anthropos-UAM, (pp. 243-267). México.
- Carrillo, J. (1996). "Ford Hermosillo: trayectoria de desarrollo de un modelo híbrido". En Micheli, Jordy. "JAPAN INC. En México. Las empresas y modelos laborales Japoneses". (pp. 161-192). Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. Universidad Autonoma de Mexico.
- 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. hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo." Lom Ediciones, Santiago de Chile.
- Castells, M. (2000). "La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen I. La sociedad Red". Alianza Editorial, S.A. Madrid, España.
- Castillo, J. (1997). "Globalización y re-estructuración productiva: Impactos sociales y nuevas perspectivas. Los "nuevos" modelos productivos". Ensayos FEE, , V. 18, N.1, PP.148-180. Porto Alegre, Brasil.
- Castillo, J. (1986) "El taylorismo hoy: ¿Arqueología industrial?". Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura, ISSN 0210-1963, N° 483, 1986, págs. 9-40.
- Castillo, A; Ratto, N. (2018). "Teorías del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia". Documento de Trabajo N°11, Fondecyt 1150860 & CIPSTRA, Chile.

- 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"*. Ediciones Arlequin. Santiago de Chile.
- Coriat, B. (2008). *"El taller y el cronometro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa"*. Editorial Siglo XXI. Mexico D.F.
- Coriat, B. (2009). *"Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa"*. Siglo XXI Editoriales. Mexico D.F.
- De la Garza, E. (2010). *"El modelo económico neoliberal y los límites de las configuraciones productivas en México"*. En De la Garza, Enrique; Neffa, Julio Cesar. "Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de la crisis del modo de desarrollo neoliberal." (pp. 53-102). CLACSO. Buenos Aires, Argentina.
- De la Garza, E. (2012 b). *"La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global"*. En Celis, Juan Carlos, (coordinador), "La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales" (pp15-37). CLACSO. Colombia.
- De la Garza Toledo, E. (1999). *"Epistemología de las teorías sobre los modelos productivos"*. En De la Garza Toledo, Enrique. "Los retos teóricos de los estudios del trabajo en el siglo XXI". (pp. 71-85). Editorial CLACSO. Argentina.
- De la Garza Toledo, E. (2007). *"Los límites de la Reestructuración productiva en México"* Revista Trabajo, numero 4. Enero-Junio. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- De la Garza Toledo, E. (1999). *"Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas en México"*. Papeles de Población, vol. 5, núm. 20, abril-junio, 1999, pp. 175 - 196 Universidad Autónoma del Estado de México.
- De la Garza Toledo, E. (2011). *"Trabajo no cásico, organización y acción colectiva. Tomo I"*. Plaza y Valdes Editores. Mexico.
- Diaz, A. (1989). *"Re-estructuración industrial autoritaria"*. Revista Proposiciones Vol.º17. (pp.14-35). Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (2014). *"Código del Trabajo"*. Ministerio del Trabajo. Chile.
- Echeverría, M. (2013). *"La via Chilena a la subcontratación y el nuevo sindicalismo"*. En J. Ossandón y E. Tironi, La empresa chilena después de Friedman. Santiago.
- Echeverría, M. (2006). *"Los riesgos laborales de la subcontratación"*. Departamento del estudio de la Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Edwards, P. (1993). *"El conflicto laboral: Temas y debates de la investigación reciente"*. Revista cuadernos de relaciones laborales. N.º3. Edición complutense, Madrid. (139-191)
- Fundación Sol. (2013). *"La violencia estructural y cotidiana a 40 años del golpe: Los 11 pilares dictatoriales que sostienen el actual modelo"*.
- Gereffi, G. (2001). *"Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización"*. Revista Problemas del Desarrollo, vol. 32, núm. 125. Mexico, UNAM.
- Harvey, D. (2017) *"La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural"*. Amorotu Ediciones. Argentina.
- Jordana, C., y Torres, J. (2009). Los trabajadores subcontratistas de Bosques Arauco y CO-DELCO: ¿Un movimiento en vías de politización? *Revista Mad*, 20, 1-89

- Julia, S. (2010). *“Historia social/sociología histórica”*. Editorial siglo XXI. Madrid.
- Marx, K. (2011). *“El Capital. Crítica de la economía política. TOMO I”*. Editorial LOM.
- Neffa, J. (1999). *“Crisis y emergencia de Nuevos modelos productivos”*. En De la Garza Toledo, Enrique. *“Los retos teóricos de los estudios del trabajo en el siglo XXI”*. (pp. 39-70). Editorial CLACSO. Buenos Aires, Argentina.
- Neiman, Guillermo; Quaranta, Germán. (2006). *“Los estudios de caso en la investigación sociológica”*. En Vasilachis de Gialdino, Irene (coordinadora), *“Estrategia de investigación cualitativa”*. Editorial Gedisa. Barcelona, España.
- Noiriel, G. (2011). *“Introducción a la sociohistoria”*. Editorial Siglo XXI. Madrid.
- Leiva, S., y Campos, A. (2013). *“Movimiento social de trabajadores subcontractados en la minería privada del cobre en Chile”*. *Psicoperspectivas*, 12 (2), 51-61.
- Nuñez, Aravena. (2009). *“El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: Una experiencia innovadora de negociación colectiva”*. En Aravena y Nuñez *“El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI”*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Perez, P. (2018). *“Clases sociales, sectores económicos y cambios en la estructura social chilena entre 1992 y 2013”*. *Revista de la CEPAL*, N° 126.
- Pries, L. (1997), *“Teoría sociológica del mercado del trabajo”*. *Revista Izapalapa* 41. (pp. 71-98).
- Piore, M; Sabel, C. (1990). *“La segunda ruptura industrial”*. Alianza Editorial. Madrid.
- Ponce, J. (2017). *“Vino viejo en copas nuevas. Los trabajadores subcontractados 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 Ediciones.
- Ramos, C. (2009). *“La Transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada”*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Ramos, C. (2014) *“La modernización de la empresa chilena: Postfordismo con huellas autoritarias”*. Santiago, Chile. En Antonio Stecher y Lorena Godoy (eds.), *“Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina”*, pp. 79-101: RIL editores
- Ruminot, Nelson. (2009). *“La huelga de Forestal Arauco: de las acciones sindicales al forzamiento de la negociación colectiva inter-empresa”*. En Aravena y Nuñez *“El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI”*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Ruiz, C. (2008). *“La problemática emergencia de nuevas identidades sociales”*. (U. de Chile, Ed.) *Revista Análisis* del año 2006.
- Salazar, G. (2000). *“Labradores, Peones y proletarios”*. LOM Ediciones. Chile.
- Stake, Robert. (1999). *“Investigación con estudio de casos”*. Ediciones Morata. Madrid, España.
- Stake, Robert. (2010). *“Qualitative Research. Studying how things work”*. Guilford Press, New York.

- Sisto, V. (2008) *“La investigación como una aventura de producción dialógica: la relación con el otro y los criterios de validación en la metodología cualitativa y contemporánea”*. Psicoperspectivas, VII, 114-136.
- Whitehill, A. (1994). *“La gestión empresarial Japonesa. Tradición y transición”*. Editorial Andres Bello. Santiago, Chile
- Wright, E. (2015). *“Clases”*. Editorial Siglo XXI. España.
- Wormald, G. (1999) *“De las pirámides a las redes”*, En Montero, Cecilia; Alburquerque, Mario; Ensignia, Jaime. *“Trabajo y empresa: Entre dos siglos”*. (pp.59-63). Editorial NUEVA SOCIEDAD. Caracas, Venezuela.

Fuente Documentales

- CCU. (2012) *“Memoria Anual año 2012”*. Santiago, Chile.
- CCU. (2015). *“Memoria Anual 2015”*. Santiago, Chile.
- CCU. (2009). *“Memoria Anual 2009”*. Santiago, Chile.
- EASA. (2014). *“Memoria Anual Embotelladora Andina”*. Santiago, Chile.
- EASA. (2015). *“Memoria Anual Embotelladora Andina”*. Santiago, Chile.
- Centro Jurídico Sindical (2015) *“Documento previo de demanda de SINCOFLET elaborado por el Centro Jurídico Sindical junto a trabajadores”*.
- Mesa de seguridad y salud de Peonetas. (2015). *“Informe Control de los Factores de Riesgo asociados a los procesos de Transporte y Distribución de Bebidas de Fantasía en Almacenes, Supermercados, Distribuidores y otros”*. SUSESOS, Chile.
- Informe de Fiscalización a Embotelladora Andina (2015). *“Informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo”*, realizado el 20/8/2015, N°06, región13 /inspección 1388. Funcionaria a cargo de la fiscalización, Andrea Ochsenius De Negri.

Archivos de Prensa

- “El Mercurio”.
- “El Rebelde”.
- “Diario Oficial”.
- “La Nación”. Extraído de <http://www.lanacion.cl/2005/03/21/cargadores-de-coca-cola-en-paro-por-malas-condiciones-laborales/>