



¡Preservar los puestos de trabajo – preservar el Futuro!  
¡No a la destrucción del empleo en el sistema Coca-Cola!

## Alianza Internacional de Trabajadores de Coca-Cola de la UTA – Carta de reivindicaciones contra la destrucción del empleo

- Nosotros, los sindicatos de todo el mundo que agrupan a los trabajadores/as en el sistema Coca-Cola, los miembros de la Alianza Internacional de Trabajadores de Coca-Cola de la UTA, tomamos nota que:
- cada vez hay más trabajadores/as que están contribuyendo a la producción, distribución, comercialización y otras operaciones de Coca-Cola bajo condiciones de empleo precario,
- estos empleados/as eventuales trabajan bajo términos y condiciones considerablemente peores, frecuentemente sin o con beneficios sociales ineficaces,
- ambos grupos de empleados/as son confrontados mutuamente y que los derechos intrínsecos adquiridos individual y colectivamente están siendo menoscabados en el largo plazo por las relaciones del empleo precario
- de tal modo, los derechos de los trabajadores/as en el mundo entero están siendo violados de diversas formas y con variadas consecuencias
- asimismo, el empleo eventual es perjudicial para las perspectivas comerciales de largo plazo y a menudo influye negativamente sobre la eficiencia, la productividad, los costos por pérdidas y roturas, la motivación de los empleados y la rotación del personal, etc.

Subrayamos que una empresa sustentable y exitosa debe construirse sobre decisiones laborales decentes y de largo plazo con los trabajadores/as y los sindicatos democráticos independientes, en calidad de sus legítimas organizaciones representativas. Los sindicatos deben tener el derecho a representar los derechos de todos los empleados/as, incluyendo los/as eventuales. No debe restringirse que los trabajadores/as eventuales se afilien a las organizaciones sindicales.

Por consiguiente, hemos decidido promover, propugnar y respaldar las siguientes reivindicaciones conjuntas. Con el objeto de asegurar el empleo decente en el sistema Coca-Cola, educaremos a nuestros miembros para que apoyen estas reivindicaciones, las incluyan en las negociaciones en todos los niveles apropiados y logren el mayor número posible de ellas en las negociaciones colectivas y los acuerdos marco en los ámbitos locales, regionales, nacionales y mundial.

1. Las embotelladoras del sistema Coca-Cola deben mantener el status quo en lo que atañe a las relaciones existentes de empleo permanente. No debe ocurrir más la transferencia existente de los lugares de trabajo permanentes a terceros y de los trabajadores/as eventuales o ambos. Le decimos no a toda destrucción adicional de puestos permanentes de trabajo reemplazada por relaciones inferiores de empleo de carácter precario y eventual.
2. Se deben prohibir totalmente ciertas clases de trabajo eventual en las operaciones de Coca-Cola. Figuran entre ellas las relaciones laborales informales, los seudos contratistas empresariales y los jornaleros/as. Debe otorgarse a los trabajadores/as empleados bajo tales disposiciones la oportunidad de pactar relaciones laborales reglamentarias con la respectiva embotelladora/proveedora de Coca-Cola.

3. Toda clase de relación laboral eventual (no permanente) en el sistema Coca-Cola puede ser contratada solamente para cubrir necesidades transitorias de escasez de personal y tareas adicionales nuevas de corto plazo.
4. El trabajo eventual (asalariados/as temporarios y de agencias de empleo) no puede exceder los actuales niveles. Por otra parte, donde ha sido superior al 10% del personal, no puede en forma ni en tiempo alguno exceder el 10% del personal en el futuro. Se pueden establecer porcentajes inferiores en los convenios de negociación colectiva a nivel nacional o local.  
Los sindicatos y la gerencia pueden convenir un porcentaje más alto de trabajo temporario/eventual en la temporada alta y un porcentaje menor en la temporada baja. Sin embargo, la "temporada alta" no puede exceder 6 meses y el promedio durante el año no debe exceder el 10%.  
Si la necesidad de trabajo temporario/eventual superior al 10% (o un porcentaje menor según fuera fijado por el sindicato y la gerencia) continúa después de un período de 6 meses, estos asalariados/as deberán ser contratados como trabajadores/as permanentes de la embotelladora Coca-Cola.
5. Todo tercero que suministre trabajadores/as eventuales (agencias de empleo, sus posibles subcontratistas y otros) a una embotelladora o un proveedor de Coca-Cola debe aplicar normas laborales decentes. Debe mantener acuerdos de negociación colectiva con sindicatos democráticos independientes. También debe asegurar relaciones laborales permanentes y garantías de empleo decente a sus trabajadores/as. Las agencias de empleo deben dar a los trabajadores/as la oportunidad de regresar a la embotelladora Coca-Cola y ocupar posibles oportunidades de empleo permanente.
6. No se debe hacer uso de trabajo de agencias de empleo, si las tareas respectivas pueden ser realizadas por los propios empleados/as. No se debe prescindir de trabajadores/as permanentes mediante la utilización de mano de obra eventual.
7. Si existen condiciones claramente definidas para emplear trabajadores temporarios/de agencias de empleo en establecimientos del sistema Coca-Cola, deben obtener trato igualitario al de los trabajadores/as permanentes de las embotelladoras de Coca-Cola en lo concerniente a remuneración, beneficios, horario, condiciones laborales, así como otros términos y condiciones. Los trabajadores/as temporarios y de agencias de empleo deben contar con plenos derechos sindicales y no deben ser discriminados en función de género, raza o cualquier otro prejuicio.
8. En caso de violaciones de los principios arriba mencionados, los asalariados/as eventuales que hayan sido víctimas de la violación, deben pasar a ser trabajadores/as permanentes de la respectiva entidad de Coca-Cola.  
En caso que exista mayor demanda de empleo continuo, los trabajadores/as de agencias de empleo tendrán prioridad en la contratación.  
Una agencia de empleo que viola el principio de brindar condiciones de trabajo decente a sus trabajadores/as debe ser alertada por la compañía y, en caso de reiteradas violaciones, ser notificada sobre la terminación de las relaciones comerciales.
9. No deben utilizarse trabajadores/as de agencias de empleo o temporarios durante conflictos laborales con la finalidad de menoscabar la acción laboral.