

Reunión UITA/Coca-Cola

6 y 7 de octubre del 2008, Atlanta, EE.UU.



Empleo precario en el sistema Coca-Cola

Conclusiones sumarias del Informe Preliminar

24/09/2008

- CONFIDENCIAL -
- SÓLO PARA SER USADO EN LAS DISCUSIONES
UITA/TCCC Y NO PARA HACER CIRCULAR –

Contenido:

1. Antecedentes
 2. Metodología
 3. Conclusiones sumarias
 4. Búsqueda de soluciones
- Anexo 1. Definición de "empleo precario"

1. Antecedentes

De acuerdo con el mandato recibido por la 2ª Reunión Global de Sindicatos de Coca-Cola en mayo del 2008, en lo referente a combatir el empleo precario¹ en el sistema Coca-Cola, de manera prioritaria, la UITA está analizando con más detenimiento las diferentes formas que toma el trabajo precario en el seno de las operaciones de Coca-Cola y está analizando sus implicancias sociales para los trabajadores/as y sus sindicatos. La UITA propuso a The Coca-Cola Company iniciar una discusión sobre este asunto y estudiar cómo mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados/as de Coca-Cola, directa o indirectamente afectados por las consecuencias del empleo precario.

2. Metodología

Inicialmente, la UITA hizo circular un cuestionario entre diversas afiliadas de la alimentación y la bebida solicitando información sobre este tema. La UITA también celebró entrevistas con representantes sindicales y mantuvo comunicación electrónica sobre estos asuntos a través de su Secretaría Internacional y sus Oficinas Regionales. Hasta ahora se ha obtenido información sobre algunos casos, datos y evidencia anecdótica, referentes a operaciones Coca-Cola en 14 países (India, Filipinas, Sudáfrica, España, Serbia, el RU, Nigeria, China, Japón, Túnez, Alemania, Austria, EE.UU. y Pakistán). Como el informe aún no está terminado, más casos y ejemplos pueden surgir de otros países que están siendo o serán encuestados próximamente. En los casos de China y el RU, parte de la información se obtiene de artículos periodísticos, cuya fuente es citada. La información acerca de Filipinas proviene de los informes de la Oficina Regional de la UITA A/P.

3. Conclusiones

Las siguientes son algunas de las principales conclusiones respecto a las consecuencias de las relaciones de empleo eventual en las operaciones Coca-Cola, obtenidas a raíz de una encuesta inicial llevada a cabo por la UITA:

- **Las relaciones de empleo precario predominan en algunas plantas Coca-Cola, excediendo el 50% del total de trabajadores/as y alcanzando el 100%, al menos en un caso.**

En las operaciones Hindustán Coca-Cola de **India**, en al menos 4 de las 5 plantas encuestadas (**Nasik, Maharashtra; Jorhat, Assam; Hospet, Karnakat; Visakapatnam A.P., Aminpur, A.P.**) los trabajadores/as eventuales superan el 60% de la fuerza laboral. En general, de un total de 1.590 trabajadores, 974 son eventuales (61%) y sólo 616 (39%) son permanentes y coinciden con el total de la cifra de afiliados sindicales. En el caso de una 6ª planta propiedad de TCCC en Hindustán Coca-Cola Varanasi, los 80 trabajadores/as de la misma son precarios, de los cuales 65 son con contratos a término. No existe sindicato en Varanasi.

- **El empleo precario puede ser utilizado a largo plazo, en forma sistemática, para reducir costos aún en cargos que son críticos para el rendimiento económico y la imagen de la compañía.**

En **Filipinas**, la decisión de la Suprema Corte emitida el 31 de enero de 2008 determinó que siete asistentes de distribución de ventas (cargadores), empleados por CCBPI, tenían derecho a un empleo permanente porque el trabajo que realizaban era necesario o conveniente para el negocio usual de CCBPI y estaba directamente relacionado con el negocio y actividad comercial de la compañía. Además la Corte sentenció que: "Siendo empleados permanentes del demandado, los peticionantes tienen derecho a seguridad en el cargo, según se dispone en el Artículo 279 del Código Laboral, y sólo pueden ser despedidos del empleo por causas justas o autorizadas. Debido a que el demandado no logró demostrar que ese es el caso, se considera a los peticionantes ilegalmente despedidos y, por lo tanto, con derecho a remuneración salarial retroactiva y reincorporación sin pérdida de sus derechos de antigüedad y otros privilegios."² Docenas de casos similares se encuentran pendientes contra CCBPI (ahora propiedad total de The Coca-Cola Company - TCCC) como consecuencia de dos décadas de sistemático abuso de los trabajadores/as eventuales y una brutal medida de

¹ Se proporciona una definición de "empleo precario" en el Anexo I, p.10.

² El texto completo del caso judicial se puede encontrar aquí:

<http://www.supremecourt.gov.ph/jurisprudence/2008/jan2008/157966.htm>

contratación externa y eventualización iniciada en el 2000 que eliminó miles de puestos de trabajo sindicalizados bajo la administración de San Miguel³.

En la embotelladora **alemana** CCEAG, el trabajo eventual se encuentra presente ya sea en forma de empleo proporcionado por agencias de contratación o como "Werkverträge". Esta última expresión describe un contrato que solicita el suministro de un producto terminado (mercadería o servicio), en tanto los costos y medios de producir y entregar quedan a la discreción del contratista externo. Algunas plantas de CCEAG entablan estas relaciones contractuales con personas que en realidad realizan el trabajo bajo el directo control de la empresa, no como contratistas independientes. Como consecuencia de estas disposiciones, las personas con derecho a protección legal como empleados/as así como a estar protegidos por convenios colectivos, de hecho están excluidos debido a esta falsa categoría de suministradores de servicios "auto-empleados". Por otro lado, esta práctica traslada los costos y diversos riesgos comerciales y de salud de la empresa al trabajador, ahora re-denominado "contratista externo". De acuerdo con información proporcionada por la compañía, 44% de los 80 locales CCEAG utilizan trabajadores/as de agencias provenientes de diversos proveedores de mano de obra. Los representantes sindicales calculan que donde se utilizan contratos de trabajo precario, esto puede alcanzar hasta entre 20 y 50% del total de la fuerza laboral, incluidos los trabajadores/as de agencia y contratos "Werkverträge".

En la planta CCBPL de Karachi, **Pakistán**, las operaciones de ventas, distribución y envasado están subcontratadas en un 100%, más de 50% de la administración es externa, así como lo están el 50% de los trabajadores/as logísticos y el 20-30% de los trabajadores/as de producción y control de calidad. Estos números van en aumento.

- **El empleo precario implica discriminación en términos de remuneración, primas/beneficios, tiempo extra, seguridad social y en otras formas en casi todas las plantas encuestadas.**

En la planta **Ranigar** de Hindustán Coca-Cola en **India** no pagan el salario mínimo. Aumentaron los jornales de 56 a 75 rupias al día, pero el salario mínimo en Kolkatta es de 108 rupias lo que significa que pagan 33 rupias de menos, lo cual es ilegal. Además no existe una implementación uniforme de beneficios legales para los trabajadores/as contratados en todas las **operaciones Hindustán Coca-Cola**, así, en ciertas plantas propiedad de la compañía algunos trabajadores contratados reciben algunos de estos beneficios y en otras no reciben nada. La mayor preocupación son ESIC, el Fondo de Previsión y la "gratificación" o bonificación por retiro. La discriminación entre trabajadores/as permanentes y precarios también involucra el derecho a licencia paga, utilización de la cantina de la fábrica y la falta de tarjetas de identidad.

En las operaciones **SABCO** en **Sudáfrica** (Port Elisabeth, Polokwane, Nelspruit, Port Shepstone, Bloemfontein) existen 2.115 trabajadores/as permanentes y la compañía emplea hasta 1.000 trabajadores/as temporarios. Estos perciben salarios más bajos, no gozan de beneficios sociales, ni primas y no tienen seguridad de empleo. El horario es el mismo (45h), pero las medidas de salud y seguridad ocupacional difieren para los trabajadores/as temporarios en las diferentes áreas.

En una de las embotelladoras de **España**⁴, los niveles salariales para los trabajadores/as subcontratados o de agencias son menores que para los trabajadores/as permanentes con la misma antigüedad. El horario es muy diferente, ya que los trabajadores/as precarios deben trabajar más horas. Aquellos que se nieguen a realizar horas extra o aceptar cambios en la planificación diaria pueden ser perseguidos o despedidos con el argumento de que carecen de la flexibilidad requerida para el cargo.

Los informes de otra embotelladora de **España** sostienen que la principal diferencia entre trabajadores/as permanentes y precarios se refiere a paga y remuneración global. El personal eventual sólo recibe el pago según su categoría profesional sin primas ni otros beneficios económicos. Su estabilidad laboral depende de la agencia/compañía subcontratista, de planes de racionalización, políticas de reducción de gastos, etc. Además carecen de protección social ya que la gran mayoría de estos trabajadores no está cubierta por convenio colectivo alguno en las compañías subcontratistas. A menudo los trabajadores/as precarios no se encuentran suficientemente

³ Informe de la UITA A/P, 25 de marzo de 2008.

⁴ Se pueden obtener más detalles sobre las operaciones citadas solicitando el informe completo de la UITA.

capacitados para llevar a cabo las tareas que deben cumplir y en algunos casos trabajan en condiciones deplorables.

En la planta **Fresh&Co**, recientemente adquirida por CCHBC en **Serbia** los trabajadores/as contratados a través de agencias, trabajan cargando los productos en pallets, seleccionando la producción para ser distribuida: como consecuencia, este trabajo a menudo es llevado a cabo por estudiantes de nivel secundario y pre-universitario. Sus salarios hora es alrededor del 10% más alto que el de los trabajadores/as permanentes, pero no se les paga por tiempo extra y no gozan de beneficios sociales. Tampoco tienen acceso a las primas por horario nocturno o de fin de semana. Algunos de estos trabajadores/as parecen particularmente jóvenes, entre 16 y 20 años. Se produjeron varios accidentes laborales con estos trabajadores/as subcontratados, si bien ya se redujeron ante la insistencia del sindicato en que se les proporcionara ropa de protección adecuada (zapatos, guantes, etc.)

En la planta **Wakefield** del **RU**, CCE contrató una agencia de empleo conocida como Right Direction UK, específicamente para reclutar trabajadores/as polacos a fin de realizar la 'verificación de calidad' a £7 por hora. Esto es significativamente inferior a las tarifas pagas a trabajadores equivalentes organizados por la Sección Amicus UNITE en la planta. Los trabajadores/as subcontratados tampoco reciben la bonificación de 38% por turno. La empresa también está realizando importantes ahorros al evitar pagar las contribuciones por concepto de pensión, licencia paga por enfermedad, participación en los beneficios y licencia vacacional que han sido negociados por el sindicato. Tarifas: Personal permanente: £12,13 por hora/ Trabajadores temporarios subcontratados: £7⁵.

En la planta de Coca-Cola en Niamey **Nigeria (BRANIGER)** los trabajadores/as precarios constituyen el 30% de la mano de obra total y tienen diferente remuneración y peores condiciones laborales que las de los trabajadores permanentes.

En la planta CCBPL de Karachi, **Pakistán**, los trabajadores/as precarios reciben 40% menos de paga que los permanentes sobre un salario mensual de USD 128. No tienen derecho a seguro de salud, seguridad social, primas y otros beneficios, como subsidio por el costo de vida ni participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa, de los que sí gozan los trabajadores permanentes. Estos trabajadores/as no llevan uniforme, no tienen acceso a capacitación en seguridad ni subsidio alimentario que sí obtienen sus colegas permanentes.

- **La excesiva utilización de empleo precario socava la moral de los trabajadores/as, crea incertidumbre para el futuro de las familias y comunidades así como disparidad social en el lugar de trabajo.**

En **Filipinas**, cientos de trabajadores/as contratados para reemplazar a miembros sindicales que fueron falsamente declarados "superfluos" por la dirección de CCBPI, sólo tienen contratos de 5 meses de duración y se les paga el salario mínimo. Todas las mañanas se presentan en la planta y el supervisor de la agencia de contratación de mano de obra les asigna diferentes cargos – incluso cargos que ya están abarcados dentro de los convenios colectivos. Para esta nueva generación de mano de obra contratada el futuro es tétrico – capacitados para realizar el trabajo de los asalariados/as permanentes, enfrentan el desempleo luego de 5 meses y nunca son recontratados. Francisco (Frank) A. Delos Reyes, Presidente de GSCCPFWU, describe el sistema de contrato como una nueva forma de "esclavitud" que ha llevado a "una gran disparidad entre los trabajadores/as". Los asalariados/as que tienen contratos por 5 meses sólo pueden esperar el salario mínimo. Para ganar más del salario mínimo en su región deben hacer horas extraordinarias. Se les paga cada 15 días (por 12 días de trabajo) a través de la agencia de subcontratación de mano de obra y después de la expiración de su contrato de 5 meses no son recontratados. Fotos de la planta CCBPI en General Santos, Mindanao muestran trabajadores contratados por 5 meses a través de la agencia JLBP trabajando en posiciones de la línea de montaje que son normalmente ocupadas por trabajadores/as permanentes y están abarcadas en el convenio colectivo existente. Habiendo trabajado en la planta durante 39 años, Frank considera que la excesiva utilización de trabajadores/as contratados no sólo es injusta y su asignación a cargos abarcados por el convenio colectivo es ilegal, sino que aun en términos comerciales no tiene sentido. "¿Cómo pueden hacer su trabajo y hacerlo productivamente si sólo tienen un contrato por 5 meses?" - se pregunta. "Pasan todo el tiempo preocupados sobre lo que pasará después, sobre cual será su futuro". El Vicepresidente del sindicato y Vicepresidente de ACCUP Mindanao, Michael Salunga, argumenta que la crítica situación de los trabajadores/as contratados por 5 meses, que sufren constantemente por un futuro incierto es una de las principales

⁵ Fuente: Website de UNITE, Amicus Section <http://www.amicustheunion.org/default.aspx?page=6607>

razones de que el eslogan de la campaña nacional sea, '¡Salvemos puestos de trabajo! ¡Salvemos el futuro!' "La campaña no es sólo por nosotros, los trabajadores/as permanentes que somos una especie en peligro de extinción", dice Michael. "Es por nuestros hijos, por nuestro futuro". "Enviamos a nuestros hijos al preescolar, luego a la escuela primaria, luego a la secundaria y al pre-universitario todos esos años y lo máximo que pueden esperar ahora es un contrato por 5 meses. ¿Qué clase de futuro es ese?," pregunta Michael. Uno de los trabajadores subcontratados (que debe permanecer anónimo) describió la idea de un empleo permanente en la planta como una "bendición", agregando que, "tener un empleo estable es una meta en mi vida".⁶

- **Las compañías de subcontratación pueden tener sus oficinas permanentes instaladas dentro de la planta de la embotelladora pero aún así sus trabajadores son considerados "subcontratados".**
- **Las embotelladoras pueden "tercerizar" un departamento entero que solía pertenecer completamente a la compañía (a menudo distribución). En tanto el resto permanece igual, el departamento es re-denominado proveedor independiente y sus trabajadores/as se encuentran sujetos a condiciones inferiores. Alternativamente, se venden los camiones a los trabajadores quienes se convierten en "contratistas independientes" realizando la tarea de reparto en calidad de "auto-empleados", aunque trabajan 100% para Coca-Cola.**

En la planta **Guizhou COFCO** en **China** meridional, el 3 de abril los trabajadores/as fueron informados repentinamente y sin aviso previo que sus puestos de trabajo en el sector distribución estaban siendo tercerizados. Más de 20 empleados de distribución y depósito dejaron la compañía. Estos trabajadores/as recibían un salario básico de 2.500 yuan (US\$ 365) por mes, pero sus ingresos fueron reducidos a la mitad luego de su transferencia a los contratistas laborales. La empresa a la que pasaban es la proveedora de mano de obra Rongcheng, que es en realidad la misma *joint venture* Guizhou Coca Cola. Cambió su nombre por Rongcheng para que esos trabajadores no estén directamente empleados por Coca Cola sino por la recién formada empresa contratista. Después de haber sido tercerizados, los trabajadores de reparto continúan conduciendo los mismos camiones que antes y los beneficios y salarios los continúa pagando Guizhou Coca-Cola Company. Pero, como los trabajadores firmaron un nuevo contrato con Rongcheng, ya no gozan de una relación laboral legal con Guizhou Coca-Cola⁷.

Una de las embotelladoras de **España**, le permitió a un proveedor de botellas de plástico tener su propia "compañía" dentro del local de la embotelladora. A pesar de su ubicación dentro del establecimiento, el proveedor es considerado un contratista externo y sus trabajadores/as son considerados tercerizados. También, en la misma planta, la empresa "tercerizó" las operaciones de carga/descarga y distribución, básicamente mediante la creación de una "nueva" compañía con su departamento de distribución interna, que se convirtió en "externo". Esta nueva "compañía" tiene su depósito justo al lado de la planta embotelladora Coca Cola.

- **La presencia de trabajadores precarios no capacitados – especialmente cuando están tercerizados y en el caso de una alta rotación de personal – puede aumentar el riesgo de problemas en la calidad de los productos así como el pánico por contaminación alimentaria, especialmente cuando los trabajadores/as reciben poca o ninguna capacitación y no tienen tiempo para adquirir los conocimientos necesarios para poner en practica su función. Finalmente, el abuso del empleo precario puede perjudicar el negocio así como la imagen y reputación de la compañía.**

En una embotelladora de **España**, los puestos de trabajo relacionados con la seguridad alimentaria (salmonelosis), limpieza de áreas de producción, mantenimiento eléctrico y mecánico así como reciclado están tercerizados, lo que implica potenciales riesgos de seguridad alimentaria y ambiental.

En la planta CCBPI de General Santos en **Filipinas** la Auditoria Internacional de Coke realizada entre el 15 y 18 de mayo de 2007 halló incumplimiento respecto al numero de trabajadores permanentes empleados en la planta, ya que había demasiados trabajadores con contrato a término involucrados en la "inspección visual" que es parte del control de calidad.

⁶ Informe y entrevistas de UITA A/P, 23 de febrero, 2007.

⁷ Fuente: Radio Free Asia, "Trabajadores chinos en conflicto con Coca-Cola"
<http://www.rfa.org/english/news/china/labor-09122008092421.html>

En otra planta de **España**, un problema causado por el empleo precario es que algunos de estos trabajadores temporarios/tercerizados como los agentes de ventas, representan en realidad la imagen de la compañía. Coca-Cola es una compañía que no sólo vende productos específicos sino que también los comercializa y vende directamente a los consumidores y les proporciona servicios. Pero con la subcontratación y tercerización la calidad de estos servicios se vuelve secundaria respecto a costos y condiciones en los contratos tercerizados. Los problemas corresponden al trabajo realizado en mantenimiento y maquinaria, calidad determinación y tiempo de entrega, etc.

En un local de Coca-Cola en **Japón**, se informo que la calidad del trabajo realizado en la planta había descendido con el aumento del trabajo subcontratado.

En la planta de CCBPL en Karachi, **Pakistán**, el trabajo precario se asocia con menor higiene y calidad de los productos, con menor velocidad de producción y menor eficiencia así como con menor capacitación de los trabajadores/as y lealtad a la compañía.

- **La presencia de trabajadores/as precarios no capacitados – especialmente cuando están tercerizados y en el caso de una alta rotación laboral – puede incrementar el riesgo de accidentes en salud y seguridad ocupacional, cuando a los trabajadores/as precarios no se les brinda el necesario equipamiento de protección, reciben poca o ninguna capacitación y no tienen tiempo para adquirir los conocimientos necesarios para protegerse a sí mismos y a los demás.**

En una embotelladora de **España**, a pesar que la legislación nacional indica lo contrario, los trabajadores/as tercerizados son los primeros en obtener las tareas más peligrosas y desagradables. La planta tiene algunos requisitos estándar para el empleo y para medidas de salud y seguridad en la planta. Teóricamente, los trabajadores/as precarios estarían perfectamente calificados para realizar sus tareas si cumplieran con estas normas. Pero la realidad es totalmente diferente, ya que las compañías tercerizadas camuflan la información, las normas de seguridad OSH se firman en el papel pero no se implementan en la realidad. Es muy común encontrar que el personal precario no tiene los conocimientos necesarios para la tarea que se le ha asignado. Cuando un trabajador permanente no puede realizar una tarea, los supervisores usualmente se lo reprochan, pero si un trabajador precario no tiene la competencia necesaria solo comentan "¿qué podemos hacer?, nos tenemos que arreglar con lo que tenemos".

En las operaciones de **Hindustan Coca-Cola** la falta de uniformes y equipamiento de seguridad así como capacitación para los trabajadores/as subcontratados es una de las principales preocupaciones. Un informe sostiene que el índice de accidentes de los subcontratados es muy elevado porque no se les proporciona equipamiento de seguridad: por ejemplo a las personas que trabajan en el departamento de botellas de vidrio no se les dan zapatos de seguridad.

En una de las operaciones de Coca-Cola de **Japón**, el porcentaje de mano de obra precaria alcanza más del 50%, incluidos los trabajadores/as re-empleados⁸. Muchos de los trabajadores **no** permanentes tienen menos experiencia debido a que su periodo de servicio es más breve, lo que incrementa la carga laboral de los trabajadores permanentes. Si bien los no permanentes tienen acceso a la educación en salud y seguridad como sus compañeros permanentes, no tienen suficiente conciencia de los problemas OSH. Los accidentes laborales ocurren con más frecuencia con trabajadores no permanentes que con permanentes.

En la planta Shanduka (Nigel) de **Sudáfrica** (Coca-Cola Shanduka Beverages, SABCO) la presencia de trabajo precario se asocia con un mayor índice de accidentes.

En las operaciones Ben Arous Tunis (embotelladora Coca-Cola parte del Groupe SFBT) en **Túnez**, el trabajo precario implica problemas relacionados con la calidad del producto, falta de capacitación y calificación para llevar a cabo ciertas tareas.

En la planta CCBPL de Karachi, **Pakistán**, el trabajo precario se asocia con la existencia de 4 a 5 accidentes menores por mes y 2 a 3 de mayor entidad al año.

⁸ Los trabajadores re-empleados son los que solían estar empleados como trabajadores a tiempo completo pero se retiraron y trabajan bajo un contrato a término fijo (1 año) después de su retiro.

- **Los puntos antes mencionados pueden también aplicarse al reciclado, eficacia en el uso de la energía, eficacia en el uso del agua y otros temas ambientales que requieren cierta capacitación específica y necesitan ser realizados con eficiencia.**
- **El empleo precario también pone en riesgo los derechos, ya que una legislación insuficiente u hostil no permite a los trabajadores/as precarios adherir a un sindicato o estar en el mismo sindicato al que pertenecen los trabajadores permanentes. Como consecuencia, los trabajadores/as precarios no pueden beneficiarse de la representación, negociación y cobertura de los convenios colectivos. A medida que aumenta el empleo precario la cifra de afiliados sindicales y el poder sindical disminuyen teniendo como resultado un deterioro de las condiciones laborales y sociales entre los empleados/as.**

En las operaciones Hindustan Coca-Cola de **India**, los trabajadores/as con contrato a término no tienen derecho legal a unirse a un sindicato. Esta situación crea una mayor vulnerabilidad para los trabajadores/as con contrato a término ya que los mismos no están cubiertos por convenios de negociación colectiva y, por lo tanto, trabajan en peores condiciones que sus colegas permanentes que están organizados en el sindicato y cubiertos por convenios colectivos.

En las operaciones **SABCO** de **Sudáfrica** (Port Elisabeth, Polokwane, Nelspruit, Port Shepstone, Bloemfontein), ninguno de los trabajadores/as temporarios son miembros sindicales. El sindicato afirma que en las plantas SABCO estos trabajadores/as no pueden ser miembros del sindicato, y sus derechos sindicales no están protegidos. FAWU, la afiliada de la UITA informa que la eventualización debilita al sindicato al crear "un ambiente propicio para la persecución de trabajadores permanentes y eventuales".

En las operaciones CCBPL de **Pakistán**, los trabajadores/as precarios no pueden ser miembros de un sindicato. Pueden formar su propio sindicato en su agencia/compañía de contratación externa, pero sin duda alguna, serán inmediatamente despedidos si lo hacen. Un incremento en el empleo precario en este lugar se traduce automáticamente en una menor cifra de afiliados y menos capacidad de negociación.

- **Una vez que los trabajadores/as permanentes se retiran, a menudo no son reemplazados o sus puestos son ocupados con trabajadores precarios. Cuando los puestos permanentes son tercerizados, difícilmente volverán a ser permanentes y hasta pueden desaparecer, sobrecargando a la reducida fuerza laboral. Esta práctica tiene como resultado una significativa pérdida de afiliados, la exclusión de trabajadores precarios de la cobertura de los acuerdos de negociación colectiva y la destrucción del empleo.**

Entre el 2001-2007 San Miguel Corp – entonces embotelladora Coca-Cola en **Filipinas** – destruyó puestos de trabajo permanentes, y redujo a la mitad la masa de afiliados en las operaciones Coke, con una pérdida de más de 3.000 empleos permanentes. En la mayoría de los casos los miembros sindicales eran falsamente declarados "superfluos" por la empresa y fueron reemplazados con trabajadores con contrato a término (contratos de 5 y 6 meses) y contratistas tercerizados. Esto ocurrió, a pesar del hecho de que estos cargos estaban dentro del alcance de los convenios colectivos (por ejemplo los operadores de elevadores de horquilla, inspectores de lavado de botellas, inspectores de pre-embotellado, etc.). La extendida contratación externa de las operaciones de depósito, elevadores de horquilla, ventas y distribución a contratistas tercerizados bajo GTM (Going To Market - Sistema Comercial para la Gestión) etc., ha causado el retiro anticipado y reducción de miembros sindicales.

En la planta **Fresh&Co** recién adquirida por CCHBC en **Serbia**, la dirección de la planta está implementando un plan de "sistematización del trabajo", cuyo objetivo es administrar la planta con un mínimo de trabajadores/as directamente empleados colocados en posiciones "fundamentales", en tanto agregan trabajadores/as auxiliares insuficientemente calificados según las necesidades zafrales. Actualmente se está discutiendo la posibilidad de contratar ingenieros a través de las agencias de mano de obra a fin de aumentar la flexibilidad. En particular, la contratación externa y la destrucción de puestos de trabajo han afectado la distribución a los depósitos (alrededor de 20 personas) y a los consumidores (alrededor de 60 empleos), limpieza (de un total de 10 trabajadores/as, 7 fueron transferidos a una empresa tercerizada) y seguridad. No se dispone de información acerca de las condiciones en las empresas tercerizadas. La afiliada de la UITA, Nezavisnost, que representa a los trabajadores/as fabriles de Fresh & Co está luchando para evitar más eliminación de puestos de trabajo y para mantener las condiciones en la planta.

En una embotelladora de **España**, todo el proceso de cargar, descargar, almacenar, etc., está coordinado en forma central por un depósito próximo a la planta Coca-Cola. Este depósito pertenece al mismo propietario de la embotelladora. El personal de la embotelladora y que solía cumplir esas tareas ahora tercerizadas fue reubicado a otras tareas en la planta. Este personal permanente se está retirando progresivamente y no está siendo reemplazado, lo que significa que estos puestos permanentes se pierden para siempre.

- **Los trabajadores/as precarios son a menudo las categorías más vulnerables de empleados, tal como los migratorios.**

En la planta **Wakefield** del **RU**, CCE contrató una agencia de empleo conocida como Right Direction UK, específicamente para reclutar trabajadores polacos que realizaran el trabajo de 'verificación de calidad' a £7 por hora. Esto es significativamente más bajo que las tarifas pagas a trabajadores/as equivalentes organizados por la Sección Amicus de Unite en la planta.

- **Lo trabajadores/as precarios en Coca-Cola pueden ser suministrados por un gran número de agencias laborales y proveedores externos, en algunos casos con un alto nivel de rotación de personal.**

En **Alemania**, alrededor de 120 proveedores han sido utilizados en total por CCEAG, muchos de ellos sólo una vez. Un grupo principal de 35 empresas ha sido utilizado con mayor regularidad, con una elevada incidencia en Alemania septentrional (Baja Sajonia).

En una sola embotelladora de **España**, los trabajadores/as de agencia son suministrados por 10 agencias diferentes y los servicios contratados en forma externa son llevados cabo por otras 13.

4. En busca de soluciones

- **Regularizar a los trabajadores/as precarios, abrir más cargos permanentes y negociar con los sindicatos mitiga significativamente, y puede eliminar, los problemas causados por la naturaleza del empleo precario y por su excesiva utilización.**

En **Austria**, un acuerdo entre la afiliada de la UITA, GMTN y las agencias laborales asegura que todos los trabajadores/as de agencias (no sólo los que trabajan para Coca-Cola) reciban un trato que es igual al de los trabajadores permanentes en sus respectivas compañías en todos los aspectos. Según el acuerdo, los trabajadores subcontratados reciben salarios iguales a aquellos indicados en los convenios colectivos en vigencia en la empresa. Si el salario dentro del acuerdo colectivo fuera menor que la tarifa pagada por la agencia, entonces los trabajadores de ésta recibirán la tarifa de la agencia. El acuerdo también regula temas específicos que surgen de la categoría del trabajador/a, tal como remuneración mientras el trabajador subcontratado no se encuentre empleado por ninguno de los clientes de la agencia, y clasificación laboral para estos trabajadores a fin de evitar que sean ubicados en la categoría más baja. Los trabajadores/as subcontratados para las operaciones de Coca-Cola Austria tienen una relación de empleo permanente con la agencia laboral y pueden integrar sindicatos sin problemas. Los representantes laborales de Coca-Cola están autorizados legalmente a representar también a los trabajadores/as de agencia en Coca-Cola. GMTN concluye que si el trabajo de agencia esta adecuadamente reglamentado, no existen consecuencias negativas para trabajadores ni sindicatos. En lo relacionado con la tercerización, en el 2007 se realizaron negociaciones sobre la tercerización de la distribución. Existe un acuerdo a nivel de compañía para reglamentar la contratación externa de un pequeño número de rutas de distribución. Sin embargo, preocupa los actuales planes en curso de una tercerización más amplia que podría poner en riesgo este modelo relativamente exitoso.

En **Alemania**, la NGG en Coca-Cola exigió la implementación del convenio colectivo para trabajadores de agencia de la Confederación de sindicatos alemanes (DGB) y la limitación de la utilización de ese tipo de relaciones de trabajo sólo a situaciones claramente definidas. Los acuerdos DGB abarcan remuneración, tiempo de trabajo, licencia paga y pago de bonificaciones. En cuanto a "Werkverträge" (contratistas externos), el General Works Council de CCEAG elaboró un acuerdo y lo esta negociando con la compañía para excluir su utilización en casos en que esta forma de relación de empleo sea inapropiada. En las negociaciones la igualdad de trato entre trabajadores/as permanentes y no permanentes, la clara definición "Werkverträge" que excluiría su abuso y, el establecimiento de un límite al número de trabajadores de agencia continúan siendo temas difíciles de manejar. En una embotelladora de **España**, la tercerización se redujo desde la década del 80 y el empleo se regularizó y estabilizó mediante la negociación colectiva. El comité de empresa local negoció un acuerdo con la empresa para garantizar que ninguna agencia de empleo estuviera

involucrada en el reclutamiento de trabajadores/as, de manera que los mismos son directamente empleados por la embotelladora. Entre 2006 y 2007, se crearon 110 puestos temporarios con una directa relación de empleo con las embotelladoras. A fines de 2008, se crearán 30 nuevos puestos de trabajo permanentes. Como resultado de esto el empleo en este local es estable. Algunos servicios sin embargo, están tercerizados: seguridad, limpieza, distribución y la cantina. La afiliada española de la UITA, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la UGT continúan trabajando a través de negociaciones colectivas a fin de lograr que los trabajadores/as precarios sean permanentes en la planta de Coca-Cola.

En la planta **Wakefield CCE** del **RU**, donde una gran mayoría del personal esta organizada por UNITE, el sindicato – incluidos los trabajadores/as precarios – la utilización de agencias y el trabajo que realizan esta controlado por la compañía y UNITE, de modo que se limiten los accidentes y los problemas de calidad. No existen acuerdos que limiten la eventualización en Wakefield. Sin embargo, UNITE controla el crecimiento del número de eventuales mediante reuniones con la empresa y, si esto no funciona, utiliza el procedimiento de reclamación. Este método ha sido puesto en práctica con efectividad pero la compañía no desea incrementar más la utilización de agencias en Wakefield ya que necesitan la estabilidad y experiencia de los empleados a tiempo completo. Como consecuencia, el porcentaje de trabajadores/as precarios en esta planta es estable, alrededor del 15%. La utilización de agencias y el trabajo que realizan están controlados por la compañía y por UNITE; a fin de limitar el incremento de accidentes o los problemas de calidad. Sin embargo los temas de discriminación en la remuneración continúan con una de las dos agencias empleadas por CCE en Wakefield, Right Direction RU.

En **EE.UU.**, los contratos de RWDSU/UFCW con Coca-Cola no permiten la utilización de trabajo eventual aparte del zafral realizado por estudiantes pre universitarios, que trabajan en verano y pagan cuotas sindicales. Algunos contratos de IBT incluyen texto que limita o constriñe la utilización de la tercerización según una delimitación geográfica (repartos) y exigiendo la cobertura de los convenios colectivos IBT, horario mínimo, capacitación y prioridad en la ocupación de vacantes permanentes para los trabajadores/as tercerizados.

En las operaciones Ben Arous Tunis en Túnez, los trabajadores/as precarios constituyen alrededor del 15 a 20% de la fuerza laboral y pueden integrar el sindicato **UGTT**, que ha estado negociando en su favor para obtener su regularización y derechos de prioridad en caso de vacantes.

En las operaciones de Hindustan Coca-Cola de **India**, la mejor manera de revertir la tendencia sería:

(1) Brindar a los trabajadores/as subcontratados el derecho legal de convertirse en permanentes (y por lo tanto a integrar el sindicato automáticamente) luego de 12 meses de empleo continuo y (2) contratar más trabajadores/as permanentes. Estas propuestas están contenidas en la carta de demandas que la *All India Cola and other Allied Industries Employees' Federation*⁹ realizó ante la dirección de Coca-Cola y que incluye los siguientes puntos:

- (1) Implementar salarios mínimos para los trabajadores/as contratados según lo anunciado por el respectivo gobierno estatal;
- (2) Regularizar a los trabajadores/as contratados. Hasta entonces estos trabajadores continuaran en servicio aunque los contratistas puedan cambiar o retirarse (Como se decidió con el sindicato Wada en su acuerdo);
- (3) Implementar salarios justos para los trabajadores/as subcontratados donde la Suprema Corte estableció parámetros para la fijación salarial
- (4) Emitir tarjetas de identidad
- (5) Equipamiento de seguridad y uniformes
- (6) Cumplir todas las normas reglamentarias mediante la aplicación del ESI, Fondo de previsión, Licencia
- (7) Cuando ESI no sea aplicable en aquellas áreas la empresa deberá tomar una póliza de seguro médico y seguro colectivo
- (8) Licencia vacacional paga 14 días, permiso eventual/por imprevistos 7 días, licencia por enfermedad - 7 días y licencia por antigüedad según la Ley de Fábricas de la India
- (9) Las Primas y la Bonificación por retiro deberán pagarse a todos los trabajadores/as contratados en toda India, en todas las plantas
- (10) Extender el servicio de cantina a todos los trabajadores/as contratados, el cual se brinda sólo a los trabajadores/as permanentes
- (11) Extender el servicio de transporte a los trabajadores/as contratados, el que actualmente sólo se brinda a los trabajadores/as permanentes.
- (12) Pagar tiempo extra doble como lo indica la Ley de Fábricas.

⁹ La *All India Cola and other Allied Industries Employees' Federation* reúne a 16 sindicatos Coca-Cola y Pepsi del país.

Anexo 1: Definición de "empleo precario"

La UITA al referirse a "empleo precario" describe toda una gama de condiciones de empleo que no son disposiciones de empleo permanente o estándar. Una relación de empleo permanente o estándar es aquella en la cual los trabajadores/as están empleados bajo un contrato de trabajo por un tiempo indefinido. Según la OIT: "El modelo tradicional de relación de empleo o relación de empleo estándar, ha sido durante muchos años el de trabajo a tiempo completo, bajo un contrato de empleo con una duración ilimitada, con un sólo empleador, y protegida contra despido injustificado". [De: Contratos de empleo de la OIT]

Existen diversos tipos de acuerdos de empleo precario, incluidos:

- tercerización, contratación externa o subcontratación
- eventualización, contractualización o contratos a término
- utilización de agencias proveedoras de empleo o contratación de trabajo específico
- contratación de trabajadores temporarios o eventuales
- abusiva utilización de empleo zafral, a prueba o pasantía
- "auto-empleo" y contratistas independientes

Esta es sólo una lista parcial de aquellas relaciones laborales que pueden describirse como precarias. "Precariedad" es un útil término general que abarca una amplia gama de relaciones laborales, desde tercerización hasta trabajo eventual, zafral y temporal, porque enfatiza el riesgo y la inseguridad que enfrentan estos trabajadores/as. Por contraste con los trabajadores/as que tienen empleo permanente o estándar, los que son contratados por tercerización o a través de agencias de empleo, o contratados en forma eventual, zafral o temporal enfrentan o sufren una constante incertidumbre acerca de sus salarios, horas laborales, turnos y tareas. Sufren una permanente inseguridad sobre si continuarán empleados, y durante cuánto tiempo. Los trabajadores/as re-contratados, anual o mensualmente con contratos a término fijo, pueden terminar trabajando para una compañía durante 10 años, pero nunca tendrán la certeza sobre el próximo contrato. Los acuerdos de empleo precario a menudo se caracterizan por ser discriminatorios, ya que los trabajadores/as precarios realizan el mismo trabajo que los permanentes, pero ganan menos y reciben menos beneficios no salariales o ninguno en absoluto. Este es en especial el caso con la discriminación basada en la raza y el género. En muchos países los trabajadores/as precarios de la industria de la alimentación y de la bebida son mujeres, trabajadores migratorios o inmigrantes.

Las características generales del empleo precario pueden resumirse de la siguiente manera:

- El empleo puede ser concluido por parte del empleador con escaso o ningún aviso previo.
- Horario irregular o trabajo intermitente.
- El horario laboral es impredecible y puede ser cambiado a voluntad del empleador.
- Los salarios son menores que los de los trabajadores/as permanentes.
- Las remuneraciones de los trabajadores/as son inestables o inciertas, lo que significa riesgos en sus ingresos.
- Las tareas o funciones laborales pueden ser cambiadas a voluntad por el empleador.
- Breve duración o inestabilidad de los contratos
- Sin contrato explícito o implícito para el empleo en curso
- Escaso o ningún acceso a beneficios no salariales estándar, como licencia paga por enfermedad, licencia parental, licencia por duelo; o, en caso de brindarse esos beneficios, éstos son inferiores a lo normal.
- Escasas o ninguna oportunidad para adquirir y retener habilidades mediante educación y capacitación.
- Mayores riesgos de salud y seguridad así como exposición a condiciones laborales peligrosas.

Empleo Precario

"El empleo precario es un empleo de baja calidad y que encuadra una gama de factores que ponen a los trabajadores en riesgo de sufrir lesiones, enfermedad y pobreza. Esto incluye factores como bajo salario, escasa seguridad laboral, control limitado sobre las condiciones del lugar de trabajo, escasa protección en cuanto a riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo y menores oportunidades de capacitación y progreso profesional.

Gerry Rodgers & Janine Rodgers, Precarious Jobs in Labour Market Regulation; the Growth of Atypical Employment in Western Europe, International Institute for Labour Studies, International Labour Organisation, Ginebra, 1989; John Burgess Iain Campbell, 'The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia', Labour & Industry, Vol. 8, No. 3, abril 1998, págs. 5–21.