



# Circular de la Alianza Coca-Cola

Antecedentes y análisis para los Sindicatos de Coca-Cola en el mundo entero

## 1/2009 : En esta edición

- Un año desde la formación de la Alianza: una creciente red de militantes sindicales
- CCH recompra sus acciones - ¿qué significa esto para los trabajadores/as?
- El trabajo eventual está violando los derechos de los trabajadores
- ¡Respalde la Plataforma de demandas!
- ¡Conviértase en un corresponsal voluntario!



Últimas Noticias: Trabajadores/as de Coca-Cola en Saskatoon, Canadá, en un piquete: Ver <http://www.iuf.org/drupal/?q=node/247/>



## Un año desde la formación de la Alianza: una creciente red de militantes sindicales

Hace poco más de un año que se fundó nuestra Alianza. Por el momento, nuestra red mundial de organizaciones sindicales de Coca-Cola reúne más de 50 afiliadas de la UITA.

Durante este último año, trabajamos sistemáticamente a fin de fortalecer nuestra red de comunicación y coordinación:

- incorporando más organizaciones sindicales dentro de la red, convirtiendo al Grupo Director en un órgano de trabajo e instalando el sitio web [www.iuf.org/ccww](http://www.iuf.org/ccww), que actualmente cuenta con más de 150 usuarios inscriptos y muchos más visitantes. En el presente, comenzamos a atraer corresponsales de diferentes sindicatos para que publiquen más noticias participativas desde las plantas de producción y la mesa de negociaciones.

La Alianza también fue reforzada a través de las redes regionales: En América Latina, la Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca-Cola (FELATRAC) se esfuerza por consolidar las organizaciones sindicales en el ámbito nacional y establecer una relación con una de las mayores embotelladoras ancla, FEMSA, a nivel regional. En Europa, EFFAT convoca periódicamente a los sindicatos europeos de Coca-Cola con el propósito de definir problemas conjuntos y está reclamando que Coca-Cola facilite una estructura apropiada de comunicaciones también en el ámbito europeo. En África, las reuniones regionales para los países del Maghreb y para África en general impulsaron una mayor cooperación regional y la creación de una estructura de redes.

En todas las regiones, se llevaron a cabo actividades referidas al tema prioritario de la Alianza: el combate contra la eventualización, la tercerización y la destrucción del empleo en Coca-Cola. La Alianza formuló sus posiciones comunes en la Plataforma Mundial de demandas (ver recuadro).

En su primera sesión, el 16 de abril, el Grupo Director de la Alianza delineó el camino para el futuro: continuaremos secundando a los miembros de la Alianza en tópicos prioritarios, tales como la eventualización, las violaciones de derechos sindicales y otros. Asimismo expandiremos y profundizaremos la red, pero en particular también apoyando a las afiliadas a organizar mejor muchos otros lugares de trabajo de Coca-Cola, en consonancia con el lema del último Congreso de la UITA - ¡Organizarse para el Poder!

## Coca-Cola Hellenic recompra sus propias acciones

El 27 de abril, la reunión extraordinaria de accionistas de Coca-Cola Hellenic decidió aprobar una recompra de acciones de hasta el 5% de las acciones de las compañías. En una gama de precios entre 1 y 20 Euros, esto conducirá potencialmente a gastar entre 18,3 millones y 380 millones de Euros por la compra de sus propias acciones. A los actuales precios de las acciones de aproximadamente 11,66 Euros, el costo para materializar plenamente el programa representaría gastos extraordinarios por un valor de 213 millones de Euros para una compañía que anunció bajas en las utilidades y explica a sus trabajadores/as en todos los países donde opera que la crisis determinó la necesidad de una estricta disciplina financiera (CCH redujo cientos de puestos de trabajo y comunicó a los trabajadores/as en varias plantas embotelladoras que no era capaz de aumentar los salarios. En Serbia, la gerencia local citó una orden estricta de la dirección central en Grecia respecto a que no debían firmar acuerdos de aumentos salariales en enero 2009 y setiembre 2009). De tal modo, ¿qué significa (ver p.2)

**Become a  
voluntary  
correspondent!**

### ¡Conviértase en un corresponsal voluntario!

¡A la búsqueda de corresponsales!

Con el propósito de conseguir noticias de las plantas de producción y de la mesa de negociaciones para la red de redes Coca-Cola - ¡necesitamos su ayuda! ¡Inscribase como Corresponsal voluntario hoy y envíenos noticias acerca de su actividad sindical en Coca-Cola!

### Tema de fondo: Combatir la intimidación

Desde una abierta amenaza de despido, a una conversación "privada" en la oficina de los jefes, un intento de disciplinar a los empleados/as en base a acusaciones falsas o fabricadas, negativas de ascensos, hasta exagerar pequeños errores pero perdonarlos a los compañeros/as de trabajo obsecuentes... Una y otra vez, los miembros sindicales son intimidados por la gerencia.

Nos gustaría conocer vuestras experiencias - pero también y lo que es más importante - ¿Cómo se defendieron? ¿Cuál fue la reacción como Sindicato? ¿Cuál fue el desenlace?

¡Envíenos sus relatos!



**CCH recompra sus propias acciones (cont.)**

la recompra de acciones?

Una recompra de acciones distribuye dinero en efectivo a los accionistas existentes. Por lo tanto, se reduce el número de acciones en circulación. ¿Por qué haría eso una compañía?

Típicamente, las compañías que obtienen ganancias las utilizan de dos modos. En primer lugar, cierta parte de las utilidades es habitualmente reembolsada a los accionistas en forma de dividendos. El remanente, denominado beneficios retenidos, se conserva dentro de la compañía y es usado para invertir en el futuro de la empresa. Si las compañías logran reinvertir la mayoría de sus beneficios retenidos de forma rentable, entonces puede que lo hagan. No obstante, a veces las compañías hallan que cierta parte o todos sus beneficios retenidos no pueden ser reinvertidos a los efectos de producir rendimientos "aceptables".

En el actual período de crisis y menor demanda del consumidor, obviamente, CCH decidió que reinvertir las enormes utilidades que la compañía todavía obtenía no era apropiado. Mientras el Presidente y Director Ejecutivo de Coca-Cola, Muhtar Kent, constantemente promete mantener los niveles de inversión, en cambio una de las mayores embotelladoras en un territorio de un mercado emergente clave gasta dinero distribuyendo efectivo a los accionistas. Así pues, la compañía eligió la forma más fácil para mantener los niveles denominados "rendimiento por acción", o sea la ganancia por cada acción existente que la compañía recibe en un período determinado. Si uno tiene menos acciones en circulación (porque readquirió algunas de ellas y las canceló o almacenó), las utilidades se comparten entre un menor número de acciones remanentes. No es necesario que los negocios funcionen positivamente para mantener felices a los inversores...

Otra razón por la cual los ejecutivos, en particular, pueden preferir recompras de acciones consiste en que su remuneración está frecuentemente vinculada a su capacidad de cumplir las metas de rentabilidad por acción. No conocemos los esquemas de incentivos para los ejecutivos de CCH. Sólo podemos esperar que no sea ésta una maniobra mezquina para retener beneficios personales.

Sin embargo, podemos estar seguros de una cosa: una compañía con suficiente dinero para gastar aproximadamente 200 millones de Euros en la compra de sus propias acciones no está tan arruinada como la gerencia quiere que crean los representantes de los empleados. La compañía exhorta a sus empleados/as a ceñirse los cinturones en tiempos de crisis, argumentando que estamos todos dentro del mismo barco. Pero al mismo tiempo que tira cientos de personas por la borda, recortando empleos, hace todo con la finalidad que sus accionistas sigan bien alimentados y mantenerlos felices festejando en la cubierta...

**Trabajo eventual - violación de los derechos de los trabajadores**

Durante mucho tiempo ha sido evidente que la progresiva utilización del trabajo eventual deteriora los términos y las condiciones para los trabajadores/as. En la mayoría de los casos, los trabajadores/as eventuales reciben menos paga, tienen menos beneficios, se ven obligados a aceptar horarios altamente flexibles, etc. También los trabajadores/as permanentes se ven presionados a aceptar concesiones si quieren evitar una mayor eventualización. En tal sentido, el trabajo eventual representa un ataque a los intereses de los trabajadores/as, una tentativa por parte del capital de desplazar a su favor el equilibrio del toma y daca en las relaciones laborales con el fin de aumentar las utilidades, debiendo ser frenada y restringida siempre que sea posible.

No obstante, hay otra cara perjudicial del trabajo eventual: muy a menudo constituye una violación de los derechos de los trabajadores a sindicarse. Las agencias de empleo, los subcontratistas externos y similares intermediarios en muchos casos ignoran incluso las normas jurídicas. Aún de mayor importancia, la propia construcción de relaciones de trabajo precario a menudo imposibilita formar y afiliarse a organizaciones sindicales; de tal manera, violan el derecho a la libertad sindical y por ende el derecho a defender colectivamente a la mano de obra. En algunos países, los trabajadores/as temporarios y de agencias de empleo no pueden formar parte legalmente de un sindicato, o por lo menos no del sindicato negociador en su lugar de trabajo de facto. Esto sucede, por ejemplo en India, donde dichos trabajadores/as frecuentemente constituyen la vasta mayoría del personal. En otros países, los trabajadores/as eventuales que se afilian a sindicatos son de hecho cesados o sus contratos no son renovados, como ocurrió en el 2007 en Rusia, cuando los trabajadores/as contratados en Coca-Cola San Petersburgo trataron de establecer un sindicato. Incluso en otros países, el trabajo eventual asume la forma de pseudo-perfil emprendedor - ¿y qué organización sindical podría representar los derechos de los trabajadores/as "autónomos?" Aun cuando se organicen colectivamente, no pueden hacer uso de la protección legal y los derechos de negociación con que cuentan las organizaciones sindicales.

La OIT lo ha dicho claramente en su informe sobre las relaciones laborales en Coca-Cola en Colombia: "La tercerización de ciertas áreas de los procesos de operación y, cada vez más, de los propios procesos de producción dificulta que los trabajadores involucrados formen o se afilien a sindicatos". Así pues, el combate contra la eventualización es un elemento de la lucha por el derecho a organizarse.



**¡Respalde la "Plataforma de demandas contra la destrucción del empleo" de la Alianza Mundial Coca-Cola!**

Por decisión de la Reunión Global de Sindicatos de UITA/Coca-Cola en mayo del 2008, la Alianza Mundial de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA determinó que uno de sus temas prioritarios era el combate contra la eventualización y la destrucción del empleo. La Alianza elaboró una Plataforma de demandas expresando las normas mínimas que los miembros de la Alianza se esfuerzan por alcanzar. Usted puede descargar el texto de la Plataforma desde <http://www.iuf.org/drupal/?q=node/122>. Asimismo, puede ver cómo apoyar la Plataforma desde <http://www.iuf.org/drupal/?q=node/231>.

La Circular de la Alianza Coca-Cola es una publicación bimestral de la Alianza Mundial de Trabajadores de Coca-Cola producida por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines - UITA. Por toda pregunta, comentario y contribución, sirva tomar contacto con Gisela Neunhoeffer en [gisela.neunhoeffer@iuf.org](mailto:gisela.neunhoeffer@iuf.org). Se pueden hallar más noticias y vínculos en el sitio web de la Alianza en [www.iuf.org/ccww](http://www.iuf.org/ccww).

UITA, 8 Rampe du Pont Rouge, CH 1213 Petit-Lancy, Ginebra, Suiza