

INFORME
MISION DE EVALUACION DE LAS PLANTAS
EMBOTELLADORAS
DE COCA-COLA EN COLOMBIA
(Junio 30 – julio 11 de 2008)

Antecedentes

La dirección de la empresa Coca-Cola y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), solicitaron conjuntamente a la Oficina Internacional del Trabajo, en el año 2006, que se llevase a cabo una misión de evaluación de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en algunas plantas embotelladoras de Coca-Cola en Colombia. Esta solicitud fue avalada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). La Oficina mantuvo las consultas pertinentes con las autoridades de Colombia, así como con las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales interesadas. Las entidades consultadas expresaron su acuerdo para que se llevase a cabo dicha misión y fueron oportunamente informadas de la fecha en que la misma tendría lugar ([anexo I](#)).

Después de un examen detenido de la solicitud y habida cuenta del acuerdo expresado por las partes interesadas, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) decidió efectuar esta misión. La decisión fue adoptada en el año 2006. Empero, la Misión sólo pudo realizarse entre junio y julio de 2008 debido a los diferentes acontecimientos relacionados con Colombia que se desarrollaron en el marco de la OIT, entre ellos, la adopción del Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia (junio de 2006), y la Misión de Alto Nivel relacionada con este Acuerdo (noviembre de 2007). Puede decirse que la Misión de 2008 constituye un eslabón más en las acciones emprendidas por la OIT para identificar nuevas áreas de cooperación técnica.

Ha de tenerse presente que los resultados de la Misión no prejuzgan las funciones de inspección que competen a la administración del trabajo de Colombia ni

las funciones propias de los órganos de control regular o especial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que tampoco se sobreponen a dichas funciones. Sin embargo, en su caso, se hará mención de los comentarios formulados por los órganos de control regular o especial de la OIT, citando los documentos públicos en donde éstos aparecen.

Los resultados de la Misión figuran en el informe que se reproduce a continuación. En la introducción de este informe (parte I), se indican los objetivos de la Misión, su composición y la metodología de trabajo utilizada. En la parte II, se analizan las condiciones de empleo y de trabajo existentes en las plantas. En la parte III, se hace una evaluación de las relaciones laborales. En la parte IV, se presenta una evaluación de las condiciones de salud, seguridad y medio ambiente de trabajo. La parte V versa sobre la inspección del trabajo y las actividades desarrolladas por la administración del trabajo, así como una referencia a los procesos judiciales que, en general, están pendientes en cada planta. En último lugar figuran las conclusiones de la Misión (parte VI).

*

*

*

I. Introducción

I.1 Objetivos

1.El objetivo de la Misión consistía en evaluar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las plantas embotelladoras de Coca-Cola que habían sido seleccionadas.

I.2 Composición de la Misión

2.La Misión estuvo integrada por seis funcionarios de alto nivel de la Oficina Internacional del Trabajo ([anexo II](#)), que actuaron de manera independiente, objetiva y conforme a los principios de la Organización Internacional del Trabajo. Dichos funcionarios son técnicos especializados en las áreas objeto de evaluación, además de los especialistas en actividades para los empleadores y trabajadores. Cabe advertir

que el especialista para las actividades de los empleadores ha expresado su desacuerdo con algunos de los hechos reflejados en el informe y con las conclusiones formuladas al respecto.

I.3 Metodología de trabajo

3. Como se indica en la comunicación que fue enviada al Gobierno y a los interlocutores sociales de Colombia ([anexo I](#)), las visitas se efectuaron sin aviso previo. Para facilitar la recopilación de la información necesaria, se elaboró un cuestionario que cubría los campos siguientes: condiciones de empleo y de trabajo; relaciones laborales; salud, seguridad y medio ambiente de trabajo, y administración y justicia del trabajo ([anexo III](#)).

4. Cada una de las visitas se desarrolló del modo siguiente: en primer lugar, se celebró una reunión conjunta con los representantes de las plantas y de los representantes de los trabajadores sindicalizados y de los trabajadores que han adherido al Pacto Colectivo. Esta reunión tenía por objetivo presentarles el cuestionario y examinar los asuntos más importantes en cada planta. Por lo general, los representantes de las plantas, de los sindicatos y del Pacto comunicaron la información solicitada de viva voz o por escrito y, en casos, presentaron una documentación que sustentaba y ampliaba sus comentarios¹. Dada su naturaleza, la Misión no puede exigir pruebas en el sentido judicial o administrativo del término. En la mayoría de los casos, las aseveraciones controvertibles fueron formuladas en presencia de los interesados. No obstante, la Misión procuró por su lado obtener indicios que le permitieran asegurarse de la veracidad de la información. Al término de esta primera reunión, se efectuó una visita a la planta y sus dependencias. La Misión se reunió luego con los responsables de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidos los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO²), y también entrevistó por separado a los representantes de las organizaciones sindicales y de los trabajadores bajo el pacto. La

¹ La Corporación FEMSA, que cubre diferentes plantas embotelladoras de Colombia, remitió un documento intitulado *Informe de operaciones, julio de 2008*, que proporciona información y cifras sobre los diferentes temas abordados. Este documento es citado frecuentemente a lo largo de este informe. Los sindicatos SINALTRAINAL Y SINTRAINDEGA transmitieron diferentes documentos, que incluyeron las respuestas al cuestionario.

² Resolución número 02013, de junio 6 de 1986, por la cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional).

visita concluyó con una reunión final con los representantes de la empresa, esencialmente para recibir documentación ([anexo IV](#))³, reunión a la que también asistieron los representantes de los trabajadores.

5. Además del cuestionario, se utilizó como instrumento metodológico una matriz de los indicadores que permitieron obtener una descripción muy aproximada de las condiciones de empleo y de trabajo. La definición y selección de cada indicador se hizo teniendo en cuenta la legislación laboral colombiana y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia.

I.4 Plantas seleccionadas

6. Para obtener una muestra representativa del sector, la selección se basó en los criterios siguientes: el número de trabajadores, la representación de las diferentes organizaciones sindicales, la existencia de convenciones o pactos colectivos, o ambos, y las facilidades de acceso. También se tuvo en cuenta el hecho de que las plantas embotelladoras se agrupan en diferentes corporaciones (FEMSA, INDEGA, EMBOROMAN, BADUR, S.A).

I.5 Organización del trabajo y de los procesos de producción y de operación

7. En la mayoría de las plantas visitadas se aplica un sistema de división del trabajo que distingue los procesos de producción propiamente dichos (es decir, la manufactura y el embotellamiento) de los denominados procesos de operación (es decir, el empaquetado, la estiba, la pre-venta, la distribución y la venta).

8. De acuerdo con la información facilitada, hasta mediados de los años noventa existía en la mayoría de las plantas⁴ un proceso lineal que vinculaba la manufactura con la distribución y la comercialización del producto. Posteriormente, las corporaciones empresariales que gestionaban las plantas embotelladoras de Coca-Cola

³ La enumeración que se hace de los documentos recibidos en este anexo es selectiva y lo más indicativa posible, teniendo en cuenta el volumen de documentación recibida y que no siempre era pertinente en relación con los objetivos de la Misión.

⁴ Para entonces bajo la gestión de PANAMCO COLOMBIA, S.A.

en Colombia decidieron escindir en dos lo que hasta ese momento había sido un proceso unitario de producción, empaquetado, distribución y venta de las bebidas, realizado por trabajadores directos de la planta. Este proceso unitario se ha mantenido únicamente en la planta de Carepa-Urabá, Antioquia⁵.

9.El impacto de esta desagregación en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales es percibido de manera muy diferente por los representantes de la empresa y por los de los trabajadores. En efecto, han surgido nuevos vínculos laborales entre la empresa y los trabajadores, y se ha establecido una clara diferenciación entre los trabajadores directos (en las plantas embotelladoras de Coca-Cola se les denomina trabajadores-compañía) y los trabajadores sujetos a una relación tercerizada.

I.6 Regulación de las condiciones de trabajo

I.6.1 Convenciones y pactos colectivos de trabajo

10.La legislación colombiana reconoce la existencia de dos instrumentos jurídicos reguladores de las relaciones laborales: la convención colectiva y los pactos colectivos. La convención colectiva de trabajo “es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”⁶. Por su parte, los pactos colectivos acordados “(...) entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos”⁷.

⁵ A partir de las informaciones recibidas, todo pareciera indicar que, en la medida en que el objeto de la empresa es la producción, distribución y venta de las bebidas que elabora, estos procesos deberían considerarse como una unidad sin que haya desagregación, como de hecho así aconteció durante largo tiempo.

⁶ Código Sustantivo del Trabajo (CST): art. 467.

⁷ CST: art. 481. Es importante señalar desde ahora que de conformidad con este artículo y siguientes del CST, los pactos colectivos sólo podrán celebrarse en aquellos casos en que la organización sindical no afilie a más de un tercio de los trabajadores.

11. En todas las plantas visitadas hay convenciones y pactos colectivos, con excepción de las de Barranquilla y Carepa-Urabá, en las que sólo existen convenciones colectivas.

1.6.2 Reglamentos de trabajo y de mantenimiento del orden en el establecimiento

12. La legislación colombiana define el reglamento de trabajo como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio”⁸. El Reglamento “hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador”⁹ y es obligación tenerlo en las empresas comerciales con más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente, en las industriales con más de diez (10) o en las empresas agrícolas, ganaderas o forestales con más de veinte (20)¹⁰.

13. En cada una de las plantas visitadas rige un Reglamento Interno de Trabajo y Mantenimiento del Orden (RIT). La Misión no recibió comentarios específicos sobre este reglamento, pero se le informó que, con fecha 19 de abril de 2004, la organización sindical SINTRAINDEGA había presentado ante el Ministerio de Protección Social un “recurso de reposición y, en subsidio, el de apelación, contra la Resolución No. 01184, de 24 de marzo de 2004” que lo aprobó¹¹.

1.6.3 Códigos de ética

14. COCA-COLA-FEMSA adoptó un Código de Ética de Negocios, en el que se formulan las políticas de la empresa en materia de recursos humanos, relación con los proveedores, y lo que el Código denomina las “normas éticas generales”. Este Código fue elaborado unilateralmente por la empresa.

⁸ CST: art. 104.

⁹ CST: art. 107.

¹⁰ CST: art. 105.

¹¹ En dicho recurso se alega que el RIT presentado para su aprobación no cumple con los requisitos del artículo 108 del CST. El sindicato alega que algunas de sus disposiciones, además, “contrarían la convención colectiva del trabajo y el mismo ordenamiento jurídico” y, por ende, violan dicha disposición.

1.6.4 Otros instrumentos corporativos

15. Entre los demás instrumentos corporativos que rigen en las plantas, cabe mencionar el “Manual de reclutamiento y selección”, las “Políticas y directrices de recursos humanos GRUPO FEMSA” y la “Política Sistema de Denuncias DILO”.

II. Condiciones de empleo y de trabajo

II.1 Trabajadores contratados directamente y trabajadores terceros (tercerización)

16. Como ha quedado dicho, la escisión de los procesos de producción y de los procesos de operación tuvo un impacto definitivo en la modalidad de contratación de los trabajadores en la mayoría de las plantas visitadas.

17. Los trabajadores que prestan sus servicios en los procesos de producción tienen, generalmente, una relación laboral directa con la empresa y sus condiciones de trabajo se regulan por los convenios colectivos, los pactos colectivos u otras normativas, como los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT).

18. Los trabajadores que prestan sus servicios en los procesos de operación muy frecuentemente no tienen una relación laboral directa con la empresa, si bien, como se ha indicado, ciertas actividades que se desarrollan en ese ámbito son inherentes a los objetivos de la misma. Este es el caso de las tareas relativas al empaquetado de los productos, estiba de dichos paquetes y algunas vinculadas al mantenimiento de la maquinaria de la empresa. En estos casos, se recurre de ordinario a trabajadores contratados mediante empresas tercerizadoras a través de una contratación establecida y regulada por la legislación del país. Para la distribución, pre-venta y venta de los productos, la empresa, en muchos casos, celebra con sus extrabajadores, contratos de carácter comercial pasando a ser “concesionarios”. La empresa considera que estos trabajadores son agentes comerciales (sujetos a un contrato de esa naturaleza). Por su parte, los concesionarios contratan a trabajadores que les auxilian en el desarrollo de sus tareas y son dependientes de estos últimos. Según lo indicado por los representantes sindicales, esta situación ha traído consigo una precarización de las

condiciones de empleo y de trabajo de estos trabajadores y, al mismo tiempo, efectos muy relevantes en las relaciones laborales tales como la merma del número de afiliados a los sindicatos y el debilitamiento de la negociación colectiva¹².

19. La contratación tercerizada¹³, que también está afectando el proceso de producción, suele efectuarse por medio de contratistas, subcontratistas, órdenes de prestación de servicios (OPS), agencias de servicios temporales (EST)¹⁴ o cooperativas de trabajo asociado (CTA)¹⁵. Dados los problemas que conlleva la tercerización, sobre todo en los ámbitos en que la naturaleza del trabajo pareciera constituir parte de un todo (producción, distribución y venta), no es de extrañar que este asunto haya sido planteado en todas las plantas visitadas y que, en general, haya sido éste el tema que más intercambio suscitó entre los distintos sectores entrevistados y los miembros de la misión. Ello justifica que el informe deba dedicarle a este tópico el amplio espacio que comparativamente le asigna.

20. Los trabajadores sindicalizados, en general, y los trabajadores cubiertos por el Pacto Colectivo que la misión pudo entrevistar, no mostraron contradicción a

¹² Es oportuno señalar que los órganos de control se han referido a esta situación, relativamente generalizada en el país, considerando la realidad nacional. GB.295/8/1: *Informe de Misión Colombia (24-29 de octubre de 2005)*; pág. 221, párrafo 138, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha recordado en sus comentarios “La utilización de diversas figuras contractuales, tales como las cooperativas de trabajo asociado, los contratos de prestación de servicios y los contratos civiles o mercantiles que encubren verdaderas relaciones de trabajo y que se utilizan para efectuar funciones y tareas propias del giro normal de actividades de la entidad y en virtud de los cuales no se permite a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos”, indicando que “cuando los trabajadores de las cooperativas u otro tipo de contratos civiles o comerciales deben efectuar tareas propias del giro normal de actividades de la entidad en relación de subordinación, deberían ser considerados como empleados en una verdadera relación de trabajo y en consecuencia gozar del derecho de afiliación sindical” CIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (parte 1 A), 95.a reunión, 2006, pág. 80.

¹³ Se entiende por ello una relación de trabajo triangular que involucra a un trabajador que presta servicios en una empresa, pero que no es trabajador de dicha empresa sino de una sociedad exterior, ya sea una agencia de servicio temporal, un contratista o una cooperativa de trabajo asociado. Como se indicó, este tipo de contratación y sus diferentes modalidades está regulada en la legislación colombiana.

¹⁴ Ley 50 de 1990 (*Diario oficial* núm. 39.618, de 1.º de enero de 1991), art. 71: “Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”.

¹⁵ Según el artículo 1 del Decreto 468, de 1990, “las cooperativas de trabajo asociado (CTA) son empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”.

propósito de que la distribución del producto, incluidos el tráfico, la estiba y el armado de rutas, es parte integrante del proceso de embotellamiento y venta de bebidas. Arguyen que la tercerización es sólo un fenómeno derivado de la renuncia expresa de la empresa a mantener la unidad de producción, distribución y venta.

II.1.1 Trabajadores de la empresa

21.Las modalidades de contratación de los trabajadores directos de la empresa (trabajadores-compañía) están establecidas en la convención colectiva de trabajo o el pacto laboral, cuando lo hay, y, en principio, no parece plantear mayores problemas.

II.1.2 Trabajadores terceros o tercerizados.

22.Cabe advertir, ante todo, que en este informe no se examina la situación de los trabajadores tercerizados que prestan servicios colaterales al objetivo mismo de la empresa, como, por ejemplo, los que trabajan en los servicios de vigilancia, aseo, restauración (llamados “casinos” en Colombia) y, en ciertos casos, de mantenimiento.

23.En las operaciones de empaquetado y flete de los productos, está generalizada la contratación tercerizada.¹⁶ Esta misma situación se observa en el caso de aquellos que efectúan las tareas de distribución y venta de los productos. Esto se observa con nitidez en las plantas de Bogotá-Norte, Bogotá-Sur, Cali, Medellín y Barranquilla.

24.Un representante del Pacto Colectivo informó que, en la planta de Bogotá Norte¹⁷, un 70 por ciento del personal de operación está tercerizado, habiendo sido contratados

¹⁶ En su *Informe de operaciones, julio de 2008*, la empresa expresa que: “Las empresas de servicios con las que contratamos servicios o procesos tienen autonomía para el desarrollo de sus actividades y la administración de su personal. Dentro del control que la compañía lleva de los servicios que le son prestados y del ingreso del personal tercero a sus instalaciones -en los casos en que se aplica- la empresa lleva control del listado de personal de las empresas de servicios”.

¹⁷ El total de trabajadores-compañía en la planta de Bogotá-Norte -que aporta el 56 por ciento del volumen de la producción total del país- según los datos aportados por la empresa en su Informe de operaciones, julio 2008, es de 494, cifra que incluye los cargos administrativos. Según consta en una comunicación remitida a la misión por el Sindicato SINTRAINDEGA fechada julio 8 de 2008, en la planta de Bogotá Norte, de un total de 1740 personas, 1405 es personal tercerizado (80.7 %) y apenas 335 son trabajadores directos. Esta última cifra corresponde exclusivamente a trabajadores de las áreas operativas.

por conducto de cooperativas de trabajo asociado o de agencias de servicios temporales. En el área de distribución, el 85 por ciento de los trabajadores han sido tercerizados. En la planta de Bogotá-Sur, la tercerización afecta al 81 por ciento de los trabajadores¹⁸, pese al hecho de que las tareas de mercadeo y venta final que realizan son inherentes al giro de la empresa. En ésta y en otras plantas que también fueron visitadas, un número significativo de los trabajadores ocupados en esas tareas habían sido hasta una fecha relativamente reciente trabajadores directos de la empresa¹⁹.

25. En la planta de Cali, más del 60 por ciento del personal (es decir, 120 trabajadores) estaría afectado por la tercerización. Los trabajadores que desarrollan actividades en los campos de la distribución y la venta de productos están vinculados a la empresa mediante una relación de tipo comercial, a saber, un contrato de reventa del producto²⁰. Quienes trabajan con contratos de esta naturaleza son denominados “concesionarios”²¹. Para la empresa, el vínculo establecido con ellos es de carácter comercial y no laboral. Sin embargo, es importante subrayar que es frecuente que el concesionario no posea un vehículo propio para la distribución y la venta de los

¹⁸ Según datos aportados a la misión por SINTRAINDEGA, de 419 personas, 76 son trabajadores compañía y 343 es personal tercerizado. Esta cifra, de nuevo, corresponde exclusivamente a personal de las áreas operativas.

¹⁹

Según los representantes sindicales “Todo empezó con la Ley 50 que legalizó las empresas tercerizadoras, lo cual tuvo un fuerte impacto en el ejercicio de la libertad sindical.” Ley núm. 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (*Diario oficial* núm. 39.618, de 1.º de enero de 1991).

²⁰ El contrato de concesión para la reventa establece en su cláusula primera: “Objeto: La compañía se compromete a otorgar al concesionario una concesión para que éste adquiera de aquella y revenda, en forma no exclusiva, ciertas cantidades acordadas de los productos y el concesionario se compromete a adquirir y pagar a la compañía tales cantidades de productos para venderlos, en forma exclusiva, y a velar por la competitividad de los productos y la imagen de las marcas (...)”.

²¹ El término “concesionario” se utiliza para aquellas personas que reciben una “concesión” para la distribución y venta de las bebidas producidas por las plantas de Coca-Cola. Debe señalarse, empero, que estos “concesionarios” son frecuentemente ex-trabajadores de la propia empresa.

productos, sino que deba alquilarlo a la empresa²². Cabe añadir que la empresa define las rutas de distribución de los productos²³.

26. En la planta de Barranquilla perteneciente a la Embotelladora Román (EMBOROMAN), la convención colectiva firmada con los sindicatos SINALTRAINAL²⁴ y SINALTRAINBEC para el período 2007-2009 dispone un régimen específico para las denominadas rutas-compañía, por las que 10 trabajadores directos de la empresa, amparados por la convención colectiva, distribuyen los productos. Paralelamente existen las denominadas rutas-licencia, por las que transitan 187 trabajadores vinculados a la empresa por un régimen de concesión y que no están cubiertos por la convención colectiva. Los gerentes de las plantas informaron que, en muchos casos, los “concesionarios” reciben el vehículo, propiedad de la empresa, mediante un “contrato de arrendamiento de vehículo automotor.”²⁵ La empresa determina las modalidades de utilización de la marca, los logotipos y las imágenes que impone al “concesionario”.²⁶ Además, la empresa vende a los concesionarios los

²² El contrato de concesión para la reventa establece en su cláusula tercera: “Valor del arrendamiento y forma de pago del modelo de contrato de arrendamiento de vehículo automotor - “El arrendatario pagará diariamente a la arrendadora, en contraprestación por el uso del bien mueble, una suma variable por cada día que se haya utilizado el vehículo arrendado, la cual resultará de multiplicar el número de cajas de producto que le hayan sido compradas a la arrendadora por el valor que se enuncia en las políticas de la compañía, según la modalidad de distribución de que se trate”.

²³ La cláusula 6.3 del modelo de contrato de concesión para la reventa establece la siguiente obligación para la compañía: “Sugerir al concesionario rutas para la distribución y reventa de los productos, con el objeto de disminuir costos y gastos inherentes a la operación del concesionario y hacer más eficiente la distribución y reventa de los productos”.

²⁴ Los representantes de este sindicato manifestaron que, por una directiva nacional de su organización, habían decidido no participar oficialmente en las entrevistas con la Misión porque no habían recibido respuesta a la queja que habían interpuesto en la OIT contra la embotelladora Coca-Cola. No obstante, algunos representantes y directivos de esta organización concurren a la primera reunión que la Misión celebró en la planta, el 3 de julio de 2008. En la reunión de cierre de la Misión, que se celebró en Bogotá, el 11 de julio de 2008, el Presidente del SINALTRAINAL reiteró que el sindicato había permitido a sus afiliados que mantuvieran contactos extraoficiales con la Misión y se reservaran el derecho de presentar posteriormente información complementaria, como efectivamente lo hicieron.

²⁵ Con arreglo a la cláusula quinta (destinación del bien) del contrato de concesión para la reventa, “el arrendatario destinará el vehículo automotor entregado en arrendamiento por la arrendadora, única y exclusivamente para la distribución de los productos que produce y/o comercializa la arrendadora”. Por su parte, la cláusula octava, causales de terminación, incluye expresamente “la terminación del contrato de concesión para la reventa de productos suscrito entre el arrendatario y la arrendadora”.

²⁶ En el mismo sentido, el contrato de concesión para la reventa establece en su cláusula cuarta: “Marcas – La compañía otorga al concesionario una autorización gratuita para el uso de las marcas de los productos, limitada al/los vehículo(s), predio(s) y/u otros activos que el concesionario utilice para la reventa de los productos, en los términos y condiciones que determine la compañía en su calidad de titular o licenciataria de las marcas. Cualquier uso de las marcas previsto en este contrato se sujetará a la aprobación previa de la compañía y en todo caso siempre deberá hacerse siguiendo los diseños,

uniformes que deben llevar ellos mismos y el personal que éstos contratan, según sus propias modalidades, para la carga y descarga de los productos durante la distribución y venta. En cambio, los trabajadores-compañía reciben gratuitamente ese material de la empresa.

27.El sindicato SINTRAINDEGA, que es mayoritario en la planta²⁷, indicó que el sector del transporte (flete) está completamente tercerizado y que prácticamente también lo está el sector de las ventas.

28.Los representantes de los trabajadores sindicalizados y de los que están cubiertos por el Pacto Colectivo, se refirieron de manera sistemática a las precarias condiciones de trabajo de los trabajadores tercerizados, en el ámbito de los derechos individuales tanto como en el de los derechos colectivos. Los representantes de la empresa informaron que los “concesionarios” están sujetos a estrictos requisitos de contratación²⁸ y deben someterse a auditorías, que incluyen la verificación del cumplimiento del pago de los salarios, de las cotizaciones de la seguridad social y de las administradoras de riesgos profesionales (ARP), para asegurar que no se vulneren los derechos de los trabajadores tercerizados²⁹. Indicaron también que los montos de la remuneración y demás beneficios reconocidos a los ayudantes de los concesionarios están comprendidos en los costos del contrato de concesión para la reventa, incluidos los gastos en que incurriría el transportista por este concepto.

29.En la planta de Medellín, los representantes sindicales reconocieron que la gerencia de la empresa se está preocupando por controlar con mayor rigor el trabajo de los concesionarios. Esta política podría explicarse porque la empresa beneficiaria

especificaciones, parámetros y normas determinadas por ésta. El concesionario autoriza a la compañía para colocar o instalar logotipos e imágenes con las marcas en el/los vehículo(s) correspondiente (s), sin que se genere contraprestación alguna por dicho concepto”.

²⁷ Cuenta con 131 afiliados, es decir, el 42 por ciento de la nómina de trabajadores.

²⁸ El Código de Ética corporativo regula en su Capítulo V (V 2.1, V 2.2 y V.2.3) la relación de la empresa con sus proveedores de bienes y servicios.

²⁹ Los representantes de la empresa señalaron que se habían detectado casos de incumplimiento de estos requisitos y que, en consecuencia, se habían cancelado algunos contratos con concesionarios o empresas tercerizadoras.

es, según la legislación colombiana, solidariamente responsable de las obligaciones inicialmente a cargo del contratista, del subcontratista o del intermediario³⁰.

30.El fenómeno de la tercerización se ha desarrollado en los procesos de operación y está extendiéndose a los procesos de producción. En este último ámbito se recurre a trabajadores temporales para reemplazar temporalmente a trabajadores que disfrutaban de permisos o licencias o para hacer frente a incrementos de la producción. Éste es uno de los supuestos de contratación por medio de EST que reconoció la Ley 50 de 1990³¹. Los representantes de la empresa señalaron a este respecto que los órganos jurisdiccionales respectivos se habían pronunciado reiteradamente sobre la legalidad de esta práctica, la que como se ha indicado está prevista en la legislación nacional.

31.Según informaron los representantes de la empresa³², el número de trabajadores temporales vinculados directamente a la empresa aumentó considerablemente en cada una de las plantas visitadas, en particular en el área de la manufactura, y así lo corroboraron los representantes sindicales. En la planta de Cali (INDEGA), durante el último año, se incorporaron a la plantilla 26 trabajadores temporales o tercerizados. En la planta de Barranquilla, lo hicieron 12 trabajadores temporales en 2006 y, en 2007, otros 70 trabajadores temporales. En esta última planta, el aumento de las ventas permitió incrementar el número de trabajadores fijos. El transporte y la distribución del producto siguen estando allí íntegra o parcialmente a cargo de los trabajadores directos de la empresa, lo cual demuestra que estas actividades no siempre son objeto de una concesión³³ y que no es una fatalidad el que así sea.

³⁰ CST: art. 34 (Contratistas independientes), art. 35 (Simple intermediario) y art. 36 (Sociedades de personas).

³¹ Arts. 77.1, 77.2 y 77.3.

³² En la planta de Bogotá-Norte, varios trabajadores temporales se incorporaron al personal en el transcurso de los últimos cuatro años. Según afirman los representantes del SINTRAINDEGA, el sindicato mayoritario en dicha planta, al mismo tiempo más de 80 trabajadores fueron despedidos, con el alegato de que no eran trabajadores-directos de la empresa sino de terceros.

³³ Según información proporcionada a la Misión una situación semejante existe en las plantas de Cartagena y Montería, que no pudieron ser visitadas.

32. En la planta de Carepa la convención colectiva de trabajo dispone que “la empresa se compromete a no tercerizar las rutas actuales operadas por los trabajadores convencionales”.³⁴

II.2 Forma de pago del salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones y licencias (diferentes a la del fuero sindical)

33. Todo indica que, en términos generales, las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores directos son debidamente respetadas, en la medida en que se encuentran reguladas por instrumentos jurídicos, convenciones colectivas o pactos laborales.

34. En lo que respecta a la administración de la nómina del personal de la empresa, esto es, al pago íntegro de los salarios con la periodicidad prevista en la ley, la convención colectiva o el pacto; al pago del salario según una modalidad que ofrezca garantías plenas del disfrute; al respeto del régimen de jornada de trabajo -8 horas diarias y 48 semanales³⁵- y de descansos, no se formularon observaciones o denuncias que permitieran inferir problemas de cumplimiento. Sin embargo, algunos dirigentes sindicales manifestaron que se percibía malestar entre los trabajadores respecto de las diferencias salariales por regiones. En todo caso, y a título de información, en las empresas gestionadas por FEMSA, y según datos aportados por ellas, el salario mínimo equivale a 2,5 salarios mínimos nacionales y sus trabajadores perciben, cada año, 19 salarios. Según las informaciones dadas por la empresa, los trabajadores reciben un cierto número de auxilios extraordinarios, al margen de sus salarios, para beneficio de sus familias. Tanto las remuneraciones como el número y carácter de los auxilios se pueden verificar en las convenciones y en el pacto colectivo que rija en cada caso.

³⁴ Convención colectiva de trabajo (de 10 de marzo de 2008 y con vigencia entre el 16 de febrero de 2008 y el 15 de febrero de 2010), que rige entre la Empresa Bebidas y Alimentos de Urabá S.A y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Cerveceras, Malteras, Jugos, Refrescos, Aguas y Gaseosas de Colombia (SICO), artículo 46. Se dijo a la Misión que en esta planta hay 11 vehículos (camiones) de distribución, bajo control directo de la empresa, y uno que opera bajo régimen de concesión, que atienden las distintas rutas de distribución.

³⁵ La jornada de trabajo en las plantas de INDEGA y de Barranquilla (EMBOROMAN) es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, según lo dispone el artículo 8 del Reglamento Interno (RIT). En la planta de Carepa-Urabá, la duración de la jornada diaria también es de 8 horas.

35. En cambio, las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios mediante alguna de las modalidades de tercerización no suelen estar reguladas por los instrumentos jurídicos convencionales vigentes en la empresa y suelen ser, comparativamente, inferiores a la de los trabajadores-compañía. Estos trabajadores reciben salarios proporcionalmente más bajos y trabajan más horas (de 18 a 24 en régimen por turnos). A este respecto, los representantes de las tres organizaciones sindicales de la planta de Bogotá-Sur³⁶ indicaron que los “concesionarios” y el personal de pre-venta sólo perciben una remuneración a destajo, lo que de ser el caso significaría una contravención a lo previsto por la legislación laboral del país³⁷.

36. Según los representantes sindicales (Bogotá-Sur), las condiciones de trabajo del personal dedicado a la pre-venta³⁸ son claramente desventajosas en comparación con las de los trabajadores directos. En efecto, a aquellos se les exige y, en su caso, se les deduce la cuota de pre-venta asignada. Por su parte, la representación de la empresa sostuvo que el modelo de pre-venta que se aplica no es específico de la empresa Coca-Cola sino que es común a todo el sector de empresas embotelladoras.

37. Los mismos representantes sindicales informaron que habían denunciado problemas respecto de los salarios percibidos por los trabajadores tercerizados en comparación con los que se abonan a los trabajadores-compañía. Insistieron en que el objetivo de la compañía es la manufactura y la venta de refrescos, es decir, la colocación final del producto en el mercado, y que, por lo tanto, todas las personas involucradas en este proceso deberían ser personal-compañía.

II.3 Duración de la relación de trabajo, estabilidad, rotación del personal, período de prueba, promociones y ascensos

³⁶ SINALTRAINAL, USITRAG y SINTRAINDEGA.

³⁷ CST: art. 132 : “El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a **destajo** y por tarea, etc., **pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales**”(subrayado nuestro).

³⁸ La pre-venta se inicia con una oferta del producto hasta que se concreta un pedido.

38. En lo concerniente al establecimiento del vínculo laboral, todo parece indicar que la forma de contratación ordinaria de los trabajadores directos (trabajadores-compañía) es por tiempo indefinido³⁹. En la planta de Carepa no es diferente la situación en este sentido. Lo que sí es distinto es que allí no hay trabajadores tercerizados en el área más sensible, la de distribución, ya que la convención colectiva lo prohíbe expresamente.

39. En el caso de los trabajadores directos, el promedio de antigüedad es comparativamente alto, y ello se refleja de particular manera entre los representantes de la empresa y los dirigentes sindicales⁴⁰. Esto significa que el índice de rotación (ingresos versus retiros) de los trabajadores es bajo, pese a la incorporación de innovaciones tecnológicas en los procesos de producción⁴¹.

40. La situación de los trabajadores que prestan sus servicios en el proceso de operación es diferente, pues dependen de las empresas tercerizadoras que subcontratan sus servicios a la empresa. Ahora bien, la empresa no proporcionó datos

³⁹ Véase el *Informe de operaciones (FEMSA)*, julio de 2008. En efecto, en el modelo de contrato de trabajo que la empresa entregó a la Misión, se lee que la duración de la contratación es indefinida, con un periodo de prueba de 2 meses “y, una vez vencido éste, el contrato tendrá la duración prevista al comienzo” (Segunda - Período de prueba y duración). CST: Art 47.1: “El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido”.

⁴⁰ Según datos aportados por la empresa, en la planta de Barranquilla el promedio de la antigüedad es de 11.9 años. En la planta de Bogotá-Norte, de un total de 494 trabajadores directos reconocidos, 359 tienen más de 8 años de antigüedad, y el promedio es de 15.02 años. En la planta de Cali, de 193 trabajadores-directos reconocidos, 122 tienen una antigüedad superior a 8 años y el promedio es de 13.94 años. En la planta de Medellín, de 274 trabajadores directos reconocidos, 188 tienen una antigüedad superior a 8 años y el promedio es de 15 años. En la planta de Bogotá-Sur, de 83 trabajadores directos, 34 tienen una antigüedad entre 10 y 15 años, e incluso 11 tienen más de 30 años de antigüedad. En Carepa-Urabá, por fin, el 33 % de los trabajadores tienen más de 8 años de antigüedad y un 25 % está entre los 5 y los 8 años.

⁴¹ En la planta de Bogotá-Norte (INDEGA), el índice de rotación alcanzó el 4,47 por ciento en 2005 y el 4,75 por ciento en 2006, y llegó hasta el 7,46 por ciento en 2007, de un total aproximado de 496 trabajadores directos en ese año. En la planta de Bogotá-Sur (INDEGA), el índice de rotación, calculado sobre un menor número de trabajadores, fue más bajo: 2,74 por ciento en 2005, 1,33 por ciento en 2006, y 1,32 por ciento en 2007, de un total de 76 trabajadores directos en ese año. En la planta de Cali (INDEGA), los índices fueron de 4,48 por ciento en 2005, de 5,11 por ciento en 2006 y de 5,61 por ciento en 2007, de un total aproximado de 196 trabajadores directos en ese año. En la planta de Medellín (INDEGA), el índice de rotación arrojó un salto visible del 6,04 en 2005, del 8,06 por ciento en 2006, y del 10,36 por ciento en 2007, de un total estimado en 275 trabajadores directos en ese año. En la planta de Barranquilla (EMBOROMAN), el índice de rotación pasó del 5,61 por ciento en 2005, al 6,41 por ciento en 2006, y al 14,53 por ciento en 2007, de un total aproximado de 258 trabajadores, lo que constituye el índice de rotación más alto en las cinco plantas consideradas.

al respecto y la Misión no pudo establecer contacto con los trabajadores tercerizados⁴².

41. En relación con las políticas de promoción y ascenso, la valoración hecha por los representantes de los trabajadores y de la gerencia de la empresa resultó generalmente divergente. Los líderes del Pacto Colectivo que fueron entrevistados en la planta de Bogotá-Norte dijeron que no hay una política de promoción y ascenso basada en la capacitación. Cabe señalar que el tamaño de la planta de Carepa-Urabá podría justificar la ausencia de una política al respecto. En la planta de Barranquilla (EMBOROMAN), los representantes de la empresa destacaron que en los últimos tres años había habido varias promociones y ascensos, en particular para colmar las necesidades de personal creadas por la apertura de una nueva línea de producción. En cambio, los dirigentes del SINALTRAINBEC denunciaron que la empresa hubiera modificado la denominación de los puestos con el fin de sustraerlos a la obligatoriedad de consultar al sindicato previamente a su dotación. La empresa replicó que la modificación afectaba el perfil técnico del puesto y no sólo a su denominación, y que procedía convocar a todos los trabajadores interesados. Se indicó también que la convención colectiva no regulaba específicamente dicha cuestión⁴³. Se trata de pasar, concluyeron los representantes de la empresa, del empirismo a la tecnificación mediante un proceso que se ha dado en llamar “la profesionalización del cargo”.

42. Una vez más en este ámbito, ni la empresa ni los representantes de los trabajadores se refirieron a la situación de los trabajadores tercerizados, dando así a entender que las empresas no tienen definida ninguna política al respecto, pues los servicios que subcontratan son por lo general de carácter temporal.

43. En los instrumentos que regulan las condiciones de contratación se prevé para los trabajadores-compañía un período de prueba. Según los datos facilitados por la empresa, el número de los trabajadores que superan el período de prueba y que se

⁴² En la planta de Barranquilla (EMBOROMAN), los representantes del SINALTRAINBEC señalaron que habían invitado a ciertos concesionarios a participar en las entrevistas, pero que éstos habían declinado la invitación alegando posibles represalias.

⁴³ En efecto, la convención colectiva de trabajo que rige en EMBOROMAN no contiene ningún artículo específico sobre la selectividad en los casos en que se modifica el perfil del puesto.

incorporan a la nómina es muy alto: en los últimos 3 años, el porcentaje fue del 99,7 por ciento en Barranquilla y del 100 por ciento en Bogotá-Norte, Bogotá-Sur, Cali y Medellín⁴⁴.

44. La estabilidad de los trabajadores-compañía colinda con la existencia de un elevado número de trabajadores temporales, que se vinculan a la empresa mediante relaciones triangulares de trabajo, establecidas ordinariamente por conducto de empresas de servicios temporales (EST). Según el *Informe de operaciones de la empresa, julio de 2008*: “Todas estas posiciones se ajustan a las causales permitidas por la Ley y se dan dentro de los parámetros autorizados (reemplazos, vacaciones, picos en producción, etc.) y en ningún caso superan 1 año en el mismo reemplazo”.

45. La Misión no puede dejar de constatar el considerable aumento registrado en el número de trabajadores tercerizados en un lapso de cinco años, en particular en los procesos de operaciones y en ciertos servicios mecánicos de mantenimiento industrial. Prácticamente toda el área de empaquetado, estiba, distribución, pre-venta y venta está tercerizada. Aun cuando los representantes de la empresa señalaron que la tercerización constituye una práctica constante en este ramo de la industria y se ajusta al régimen jurídico vigente en Colombia, la Misión vuelve a recordar los comentarios que los órganos de control han formulado a este respecto.

II.4 Derechos fundamentales – no discriminación e igualdad de trato, edad mínima y máxima de acceso al trabajo

46. Los representantes de la empresa informaron que sólo se contrata a trabajadores de más de 18 años de edad, lo que fue avalado por la documentación pertinente⁴⁵.

47. La Misión interrogó a los representantes de la empresa para saber si se efectuaba algún control de sus proveedores de materias primas (tales como el azúcar) para asegurarse de que no recurrieran al trabajo infantil. En el caso de la planta de Cali, su

⁴⁴ En la planta de Bogotá-Sur, 13 trabajadores entre los años 2005 y el 2007, y 104 en la de Bogotá-Norte.

⁴⁵ *Informe de operaciones, julio de 2008*. La respuesta fue idéntica en relación con cada planta visitada, lo cual permite inferir que se trata efectivamente de una política corporativa.

Gerente señaló que sus proveedores no deberían registrar casos de trabajo infantil (por ejemplo, durante la zafra para el ingenio que provee de azúcar a la planta embotelladora), pero que la empresa no está controlando esa cuestión todavía. Sin embargo, en este caso, como en otros, los representantes de la empresa manifestaron interés por llevar a cabo en el futuro esta labor de verificación.

48. En relación con el principio de no discriminación, al parecer ninguna acción de la empresa denota algún modo de discriminación en los procesos previos a la contratación⁴⁶. La convención colectiva de INDEGA (2006-2008) regula en su artículo 19 la prelación para llenar vacantes⁴⁷, mientras que el artículo 20 hace lo propio con las vacantes y ascensos⁴⁸. El Código de Ética de negocios corporativo (COCA-COLA FEMSA) dispone, en su Capítulo IV: “En Coca-Cola FEMSA, reconocemos la dignidad de las personas y respetamos su libertad y privacidad” (IV.1). (...) “nadie será discriminado por razones de sexo, estado civil, edad, religión raza, capacidad física, preferencia política o clase social” (IV.2). Los representantes sindicales, por su parte, denunciaron algunas prácticas de discriminación antisindical e incluso persecuciones.

III. Relaciones laborales.

III.1 Libertad de organización sindical; Convenciones colectivas de trabajo y Pactos colectivos.

III.1.1 Organización sindical

49. La complejidad de las relaciones laborales en las plantas embotelladoras de Coca-Cola en Colombia refleja, en buena medida, la complejidad de dichas relaciones en el

⁴⁶ “Discriminaciones precontractuales” es el término utilizado en el cuestionario.

⁴⁷ “Prelación para llenar vacantes. Cuando se presente una vacante en la empresa y esta vaya a proveerla, tendrá en cuenta para llenarla a los hijos de los extrabajadores que estén disfrutando de una pensión de jubilación, o de trabajadores que hayan fallecido estando al servicio de la empresa, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos del cargo”.

⁴⁸ “Vacantes y ascensos. Cuando se trate de llenar vacantes de carácter permanente en cargos de planta, calificados directos e indirectos de producción, la empresa informará de ello al sindicato y procederá a fijar en las carteleras existentes la ocurrencia de estas vacantes, para que los trabajadores aspirantes que reúnan las condiciones necesarias para desempeñar eficientemente el cargo se inscriban...”. La convención colectiva que rige en la planta de Barranquilla (EMBOROMAN) incluye en su artículo 9 un régimen -por cierto muy detallado- para los reemplazos, ascensos y sobre la prelación para llenar vacantes.

ámbito nacional. Por una parte, existe un número considerable de sindicatos; por otro lado, algunos sindicatos de carácter nacional o regional juegan un papel que, a veces, va más allá de la defensa de los intereses concretos de sus afiliados en las plantas y toman también parte activa en acciones de orden sociopolítico sectorial y/o nacional⁴⁹.

50. La multiplicidad de sindicatos se manifiesta en las organizaciones existentes en las plantas visitadas. Dependiendo de la planta de que se trate habría desde cinco sindicatos (5) en la planta Bogotá-Norte⁵⁰ a uno (1) en la planta de Carepa-Urabá⁵¹, que cuentan o bien con un número considerable de trabajadores afiliados o con no más de uno o dos en ciertas plantas⁵². Existen tres sindicatos de industria, de ámbito nacional (SINALTRAINAL, SINALTRAINBEC y SICO), con afiliaciones en otras empresas embotelladoras y del sector alimentario, y los sindicatos de empresa (SINTRAINDEGA, USITRAG-SINTIGAL, SINALTRAPACOL y ASONTRAGASEOSAS).

51. Al lado de los trabajadores organizados en los sindicatos, existen los trabajadores “bajo el Pacto”. Dichos trabajadores no poseen una organización permanente propiamente dicha, aunque sí tienen una participación en la definición de las condiciones de trabajo, allí donde el Pacto existe. La parte más visible de los trabajadores bajo el Pacto la constituyen los llamados “líderes del Pacto.” Su designación se lleva a través de un proceso poco definido. En ciertas plantas algunos de los líderes forman parte de los cuadros de mando de la propia empresa.

52. Esta dualidad pareciera generar una cierta competencia entre los trabajadores organizados en sindicatos y quienes han suscrito inicialmente o adherido luego al pacto colectivo, en donde lo hay. Ciertos representantes de las organizaciones sindicales de las plantas visitadas expresaron que había una cierta tendencia a impulsar a los trabajadores a la desafiliación de los sindicatos para pasar a formar

⁴⁹ Dado el clima de violencia que ha sufrido el país a lo largo de muchos años y que frecuentemente ha tenido como víctimas a los dirigentes sindicales, traduciéndose incluso en atentados contra la vida y seguridad de muchos de ellos, por toda suerte de razones, existe una actitud defensiva y de conflicto en ciertos sectores sindicales que no ha favorecido el diálogo y la concertación.

⁵⁰ SINALTRAINAL, USITRAG/SINTIGAL, SINTRAINDEGA, SINALTRAPACOL.

⁵¹ SICO, SECCIONAL CAREPA.

⁵² De cualquier manera, la legislación y la práctica en Colombia no impide la afiliación a más de un sindicato.

parte de los trabajadores bajo el Pacto. Esta situación, que no es privativa de la empresa ni mucho menos un caso único, ha sido objeto de observaciones, en el contexto nacional, por parte de los órganos regulares de control de la OIT.⁵³

53. La Misión pudo constatar situaciones contrastantes en las diferentes plantas. La planta de Bogotá-Norte, la más grande del país y la de mayor producción por cajas unitarias (atiende la Capital y sus zonas de influencia y produce el 56 % de toda la producción nacional), cuenta con 354 trabajadores-compañía, de los cuales 136 están sindicalizados (amparados por la convención colectiva y distribuidos entre los tres sindicatos que tienen implantación en la planta⁵⁴), y 202 trabajadores se hallan bajo la vigencia del pacto colectivo. Otros 15 son personal ejecutivo o de confianza.

54. En la planta de Bogotá-Sur, 83 trabajadores directos están bajo la vigencia del pacto colectivo y apenas 36 están sindicalizados. De ellos, 9 son miembros de SINALTRAINAL, 12 de SINTRAINDEGA y 15 de USITRAG.

55. En la planta de Medellín laboran 274 trabajadores-compañía destacados en el área de manufactura (164) y comercial-operaciones (110), de los cuales 82 están afiliados al sindicato SINALTRAINAL y 185 están bajo la vigencia del pacto colectivo. El resto no está regido por uno u otro en la medida en que se consideran trabajadores de alta dirección o de confianza.

56. En esta planta (Medellín), los representantes sindicales (SINALTRAINAL) declararon que había, en su criterio, “una orientación indirecta hacia los trabajadores que ingresaban para que no se afilien al sindicato”. La disparidad tan manifiesta entre los afiliados al sindicato (82) en esta planta en comparación a los afiliados al pacto colectivo (185) podría abonar en favor de esta tesis. En contraste, para los

⁵³ “La Comisión observa que, de acuerdo con la información recabada por la Visita de Alto Nivel, con frecuencia en la práctica, los trabajadores que son miembros de una organización sindical son incitados a desafiliarse de la misma y a firmar un pacto colectivo (los miembros de un sindicato no pueden firmar pactos colectivos), lo cual acarrea la disminución de dicho número de afiliados por debajo de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.” CIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (parte 1 A), 95.ª reunión, 2006, pág. 81.

⁵⁴ 131 trabajadores están afiliados a la organización SINTRAINDEGA, 2 a USITRAG (1 directivo y 1 afiliado) y 2 a SINALTRAINAL. De conformidad con el artículo 356.b del CST se trata de “sindicatos de industria o por rama de actividad económica”. Empero, SINTRAINDEGA no es firmante de la convención colectiva.

representantes del pacto, la disminución en la afiliación sindical se explica, fundamentalmente, porque amplios sectores de los trabajadores no comparte las acciones del sindicato, o al menos algunas de ellas. Se refirieron, en particular, al hecho de que ciertos dirigentes sindicales mantengan la consigna “No tomen Coca-Cola” u otras semejantes que se reproducen en las camisetas o camisas que portan aún dentro de la planta.

57.Sin embargo, el número de trabajadores sindicalizados en la planta de Medellín se ha mantenido estable en los últimos años, aproximadamente un 30 % de trabajadores están sindicalizados, porcentaje que, proporcionalmente, está sobre la media nacional. Al mismo tiempo es de observar que el número de trabajadores vinculados al pacto colectivo (hasta 185) ha crecido de un modo notable. En el año 2007, hubo 32 ingresos de trabajadores directos que hoy están bajo la vigencia del pacto.

58.A este respecto, según declaración de los representantes del sindicato, los trabajadores de reciente ingreso a la planta de Medellín fueron aconsejados de no afiliarse de inmediato al sindicato.

59.En la planta de Cali laboran 198 personas (trabajadores-compañía) de los cuales 175 se hallan bajo la vigencia del pacto colectivo y apenas 13 afiliados al sindicato, SINALTRAINAL.

60.Según los representantes sindicales de la planta de Cali, el número de trabajadores afiliados al sindicato, que es un sindicato de industria, bajó ostensiblemente en los últimos años. Esto es debido, según ellos, al hecho de arreglos con la empresa que facilitó la renuncia de un número significativo de trabajadores o que dejaron la empresa debido a despidos masivos. Por otro lado, según los mismos representantes sindicales, la disminución de la afiliación se origina también en la aplicación de una política tendiente a favorecer el hecho de que los trabajadores opten por “pertenecer” al pacto en vez de afiliarse al sindicato⁵⁵.

⁵⁵ A este propósito, conviene recordar que la CEACR, teniendo en cuenta la tendencia observada a nivel nacional, pidió “*al Gobierno que tome las medidas para garantizar que los pactos colectivos no sean utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad en la práctica de celebrar convenciones colectivas con éstas.*” CIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (parte 1 A), 95.a reunión, 2006, pág. 81.

61. En relación con la aseveración sobre el despido masivo de trabajadores, los representantes de los trabajadores acogidos al pacto colectivo lo confirmaron. Según ellos, estos procedimientos se aplicaron cuando la planta pertenecía a la corporación PANAMCO. Sin embargo, unos y otros coinciden en indicar que tales procedimientos han dejado de aplicarse. En todo caso, en esta planta, como en otras, existen procesos judiciales en curso originados en esas decisiones y a través de los cuales se está solicitando la reincorporación de los trabajadores entonces despedidos.

62. En la planta de Barranquilla en donde no existe un pacto colectivo, hay 234 trabajadores, de los cuales 51, que representan 21 por ciento de la nómina, están afiliados a 2 sindicatos con implantación en la empresa (23 al SINALTRAINAL y 28 al SINALTRAINBEC.) Dichos trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo propio.

63. En la planta de Carepa, no existe tampoco pacto colectivo. De los 70 trabajadores directos de la planta⁵⁶, 40 están afiliados al sindicato SICO.

III.1.2 Afiliación sindical y tercerización

64. Tal como se ha señalado, la Misión ha podido observar que existiría una relación entre el proceso de tercerización y la disminución de la afiliación a los sindicatos y/o la ausencia de organización de los trabajadores.

65. Un representante sindical (SINTRAINDEGA) perteneciente a la planta de Bogotá-Sur, señalaba que “con el sistema de contratación de la compañía el sindicato está llamado a desaparecer (...) En el transcurso de un (1) año hemos perdido alrededor de cien (100) afiliados”. La representación de USITRAG, por su parte, indicó: “El problema fundamental es que son muy pocos los que están directamente vinculados con la empresa. Ello se origina en la forma en que la empresa contrata los trabajadores que prestan ciertos servicios; el problema es la alta incidencia de la tercerización. Ello determina que los trabajadores no puedan organizarse y que el futuro del sindicato corra peligro”.

⁵⁶ 20 trabajan en producción, 29 en ventas (27 directos y 2 SENA) y 21 en administración (que incluye 1 del SENA).

66. Por su lado, la representación del SINALTRAINAL en la misma planta coincide en ello expresando que “los sindicatos están diezmados en su membresía producto de todos los artificios que instrumenta la empresa, entre otros, a través del fortalecimiento del pacto. Todos los sindicatos están decreciendo porque la compañía se les atraviesa en el camino”.

67. A guisa de ejemplo cabe señalar que en la planta de Medellín, 223 trabajadores están tercerizados, los que prestan sus servicios, entre otros, en la pre-venta o en maniobras generales de operaciones (organización de botellas y reempaque de productos para las promociones de ventas, por ejemplo). 426 personas están vinculadas al área de distribución: 151 concesionarios -de los cuales 27 son propietarios del vehículo y el resto lo tiene alquilado a la compañía- más 275 empleados de los primeros lo que arroja 426 en total. Ninguno de estos trabajadores está afiliado a la organización sindical implantada en la empresa.

68. En la planta de Barranquilla los trabajadores tercerizados (cualquiera sea su modalidad) oscilan entre 114 y 150. Este número no comprende a los concesionarios de transporte, que son 56, los que con sus ayudantes, que alcanzan a un total de 187, arroja un total aproximado de 337 trabajadores tercerizados, respecto de 234 trabajadores-compañía. Estos trabajadores no están organizados ni pertenecen a ninguno de los sindicatos implantados en la planta mencionada.

69. Cabe recordar que en la planta de Carepa por disposición de la convención colectiva queda prohibida la contratación de trabajadores tercerizados en la llamada área de operación, distribución y venta del producto.

III.1.3 Negociación colectiva

70. Tanto la convención colectiva como el pacto vigentes en la empresa se negocian periódicamente. Es interesante observar, empero, que el pacto, en aquellas plantas en donde éste existe, se negocia de ordinario antes que la convención colectiva. Como se ya se ha indicado con anterioridad, la diferencia entre los dos instrumentos prácticamente no existe. Sin embargo, conviene señalar que al negociarse en primer lugar el pacto y fijarse, por este medio, y entre otros, los niveles salariales y su aumento, este hecho impactará desde luego la negociación futura de la convención

colectiva. Por otra parte, el aumento salarial que se obtiene a través del pacto se aplicará con antelación a los trabajadores bajo el pacto, lo que deja a los de la convención colectiva en una situación de desventaja⁵⁷. Con todo, debe señalarse que los aumentos adquiridos mediante la negociación de la convención colectiva se reconocen a los trabajadores amparados por la misma con efecto retroactivo.

71. Los 25 líderes de pacto que participan en la negociación del Pacto, con frecuencia son convocados por la empresa para tratar distintos asuntos. Entre los documentos entregados a la Misión constan convocatorias giradas por la empresa, para ese fin, en papel membreado de la compañía y firmadas por gerentes o representantes de la empresa⁵⁸.

III.2 Condiciones para el ejercicio del derecho de libertad sindical: fuero sindical

72. En las plantas embotelladoras visitadas existirían restricciones para el ejercicio de la libertad sindical, aunque de igual forma se observó tolerancia a las manifestaciones que ciertos trabajadores sindicalizados arbolaban en su indumentaria de trabajo en relación con reclamos contra la empresa⁵⁹.

73. Estas limitaciones se reflejan en ámbitos tales como los de la capacitación, las facilidades materiales para el ejercicio del derecho de libertad sindical o, lo más importante, las posiciones asumidas por la representación empresarial respecto de la

⁵⁷ Al respecto, conviene señalar que la CEACR, en el contexto de las tendencias observadas en el ámbito nacional, ha indicado que “*de acuerdo con el artículo 481 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos colectivos sólo podrán celebrarse en aquellos casos en que la organización sindical no afilie a más de un tercio de los trabajadores [...] La Comisión subraya que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales.*” CIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (parte 1 A), 97.a reunión, 2008, pág. 108.

⁵⁸ Los líderes del pacto explicaron a la Misión que las condiciones de trabajo en la empresa son excelentes. El pacto es 100% favorable a los trabajadores. Hay gran estabilidad para los trabajadores fijos y están bien remunerados (19 salarios anuales, incluidas primas). Por ejemplo, en la última negociación del pacto, en la propuesta de los líderes para el incremento salarial fue de un incremento igual al IPC + 0.5% y la empresa aceptó el 6.2%. Sin embargo, según declaración de los representantes del Pacto en la planta Bogotá-Norte, los líderes del pacto no pueden discutir los aumentos salariales.

⁵⁹ Por su parte, los representantes del pacto expresaron su oposición al hecho de que ciertos trabajadores sindicalizados porten en sus camisetas o camisas, aún dentro de la planta, la consigna: “No tomen Coca-Cola” u otras similares.

acción sindical en las plantas respectivas y el respeto a la acción de las organizaciones sindicales en las mismas y al fuero sindical.

74. La capacitación orientada a la formación de líderes, incluidas las técnicas de negociación, es programada por la empresa, la que organiza los cursos y designa a los capacitadores. Dicha capacitación es ofrecida de manera preferente a los líderes del Pacto y a los trabajadores que han adherido al mismo. Las capacitaciones incluyen ordinariamente cursos de oratoria y de liderazgo. Nada indica que en el caso de los trabajadores bajo el Pacto la capacitación sea autónoma. Los representantes de la empresa confirmaron que promueven y organizan programas de capacitación para los trabajadores bajo el Pacto y sus llamados líderes. En la planta de Cali se señaló que los programas de capacitación son producto de encuestas sobre el clima organizacional, encuestas que la propia empresa diseña. A través de ésta, los trabajadores fijan prioridades que luego la empresa refleja en los programas de capacitación. Esta política, de fijar prioridades de capacitación, se aplica de igual forma en las otras plantas.

75. Todas las representaciones sindicales que se refirieron al tema afirmaron al mismo tiempo que nunca habían participado en una actividad conjunta con los miembros del Pacto y que es la empresa quien convoca a los trabajadores que participarán en tales actividades. Según los representantes sindicales de la planta de Cali (SINALTRAINAL) los programas de capacitación ofrecidos por la empresa, destinados a los trabajadores bajo el Pacto, “es un modo de dividir a los trabajadores”.

76. Por otra parte, a los trabajadores bajo el Pacto se les facilitan locales y transporte para reuniones y actividades diversas dentro de las plantas o para coordinaciones nacionales entre plantas. En contraste, el RIT prohíbe las reuniones o asambleas sindicales dentro de las plantas (los gerentes y algunos líderes del pacto confirmaron esta realidad, además de los distintos sindicatos entrevistados).⁶⁰

⁶⁰ El Reglamento Interno en vigencia en las plantas visitadas no establece de manera expresa una prohibición sobre el particular. Sin embargo, la lectura conjunta de varias disposiciones del mismo (entre otras, de los numerales 7, 8, 18, 23, 27, 44 y 53 del artículo 66 relativo a las prohibiciones especiales de los trabajadores) permite concluir la existencia de serias restricciones establecidas para los dirigentes sindicales en el ejercicio de sus actividades como tales. Ver: RIT PANAMCO COLOMBIA SA. y RIT EMBOTELLADORA ROMAN, SA.

77. Aunque esto acontece en prácticamente todas las plantas, es significativo señalar que en la planta de Medellín, los representantes del pacto confirmaron que el sindicato no puede hacer reuniones en el interior de la empresa porque la normativa interna establece serias restricciones sobre el particular. Al mismo tiempo, indicaron que para ellos existía la posibilidad de hacer reuniones con los trabajadores bajo el pacto para informarlos de los avances, acuerdos, etc., alcanzados con la empresa. Los líderes del pacto se reúnen, según las informaciones que ellos proporcionaron, una vez por mes con los grupos primarios.

78. Con todo, los representantes sindicales de la planta de Medellín reconocieron que el fuero sindical se respeta, incluyendo los permisos sindicales.

79. Por su parte, el dirigente de la USITRAG, de la planta de Bogotá-Norte⁶¹, declaraba a la Misión que “inmediatamente un trabajador entra a la empresa se le dice que no se afilie al sindicato”. Sin embargo y al mismo tiempo, este mismo dirigente indicó que desde que la corporación empresarial FEMSA asumió la gestión de la planta el respeto al ejercicio de los derechos sindicales había mejorado, existiendo una mayor tolerancia.

80. Los representantes de SINTRAINDEGA⁶² indicaron que existen serias dificultades para el ejercicio de la actividad sindical. Según ellos, Coca-Cola tiene alrededor de 80 procesos judiciales en curso donde se demanda el reintegro de trabajadores. Señalaron el caso de trabajadores que han sido despedidos más de una vez, ya que después de su reintegración a la planta por mandato judicial, nuevamente son despedidos. Según estos dirigentes, muchos de los despidos tienen en el fondo motivos anti-sindicales⁶³.

⁶¹ El dirigente sindical de esta organización fue despedido en su día y, según se informó a la Misión, recibió de parte de la empresa una oferta económica para acordar un retiro voluntario que rechazó. Al cabo de un proceso judicial de tres años fue reincorporado.

⁶² Se trata de una organización nueva que, sin embargo, es la más representativa en esta planta (131 afiliados) Bogotá-Norte. Como quedó indicado, este sindicato no firmó el convenio colectivo vigente. Cabe señalar, asimismo, que el presidente del sindicato no es en la actualidad trabajador de la empresa en virtud de que fue despedido una vez que ésta obtuvo su desafuero sindical. Actualmente ha interpuesto un recurso de tutela constitucional intentando se revise y anule, en su caso, la decisión en cuestión.

⁶³ En la documentación ofrecida por la empresa se observa que se hace referencia a un número proporcionalmente muy alto, en Bogotá particularmente, de procesos ordinarios laborales que tienen por objeto, precisamente, motivos de índole sindical o de tutela de la libertad sindical en lo particular, según los casos, “levantamiento fuero”, “reintegro” o “permiso para despedir”. Comparativamente, de diecinueve (19) procesos judiciales registrados en Bogotá (Norte y Sur) nueve (9) son de este tipo y

81. Los representantes de SINTRAINDEGA subrayaron el hecho de que la empresa incentiva o fomenta la desafiliación al sindicato. Indicaron que existía un clima laboral muy deteriorado. Señalaron que la actividad sindical era objeto de hostigamiento. Observaron “que la empresa a través del sistema de cámaras ha filmado a los afiliados al sindicato e incluso ordenado seguimiento a directivos sindicales inclusive fuera de la empresa”. En igual sentido, los representantes sindicales de la planta de Cali (SINALTRAINAL) denunciaron haber sido objeto de hostigamiento por la empresa, en la propia planta o en las inmediaciones de sus casas. Ello había justificado, recientemente (23/06/08), un cruce de comunicaciones entre la representación sindical y la empresa⁶⁴ en donde la empresa negó tajantemente esta aseveración.

82. En la planta de Bogotá-Sur, en donde existe una implantación múltiple de organizaciones sindicales (SINTRAINDEGA, SINALTRAINAL y USITRAG), las tensiones entre éstas y la empresa parecieron más evidentes. Todo pareció indicar que en parte esto era el resultado de la posición asumida por los representantes de la empresa frente a los sindicatos. Fue visible para la Misión las diferencias abiertas entre los representantes sindicales y los líderes del Pacto.

83. La representación sindical de esta planta (Bogotá-Sur) fue enfática al plantear una serie de problemas. Estas afirmaciones las formularon durante la reunión conjunta con los representantes de la empresa y, más tarde, por separado. Al respecto, indicaron ser víctimas de atropellos por parte de la empresa, a propósito del reconocimiento de los fueros sindicales. Denunciaron el despido de trabajadores que fueron negociadores de la convención colectiva con violación, en este caso, del derecho al debido proceso⁶⁵ o retenciones de los salarios a los trabajadores sindicalizados.

siete (7) de ellos corresponden a solicitudes de reintegro de dirigentes del sindicato SINTRA KOF, todos entre 2007 y 2008.

⁶⁴ Copia de esta correspondencia se le mostró a la Misión.

⁶⁵ Indicaron a este propósito que dos de los dirigentes del sindicato debieron interponer procesos de tutela constitucional reclamando el reintegro a su puesto de trabajo, aunque uno de ellos ya había sido anteriormente reincorporado a su puesto, después de una sentencia judicial en ese sentido. Se indicó a la Misión, igualmente, que habían interpuesto una demanda penal -por secuestro- ante la Fiscalía Sur de Bogotá.

84. Los representantes de la empresa, en general, y en particular en el caso de la Planta Bogotá-Sur, señalaron que la política de la misma era el respeto al ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Indicaron que no existían “listas negras”, subrayando que si se mantuviese tal afirmación, la representación sindical debería aportar pruebas fehacientes o al menos indicios serios. Observaron que no ha habido retención de salarios, como afirmaban los directivos sindicales y, cuando se presenta un diferendo, no se cierra el asunto hasta que la junta de arbitraje decide.

85. Por su parte, el representante de SINTRAINDEGA reiteró que el clima laboral interno estaba muy desmejorado. Denunció asimismo la falta de diálogo. Afirmó que había seguimiento de directivos sindicales y señaló que había casos de agresiones⁶⁶. Un representante de SINALTRAINAL insistió en el hecho de que no había respeto del fuero sindical en la empresa.

86. La representación empresarial, por su parte, reiteró que no es ajena ni se desentiende del problema de la seguridad de los dirigentes sindicales e incluso, afirmó, que hay trabajadores de Coca-Cola -y directivos sindicales- que tienen protección dada por el Estado Colombiano⁶⁷.

87. En las reuniones por separado con las representaciones de cada uno de los tres sindicatos, sus dirigentes insistieron sobre lo anterior. La representación de SINTRAINDEGA reiteró la denuncia del despido de trabajadores amparados por el fuero sindical y señaló la ausencia de facilidades para la actuación de sus directivos. Insistieron sobre el hecho de que la empresa ha retenido el salario al presidente del Sindicato y subrayaron el hecho de que en el caso de trabajadores temporales la empresa ha optado por despedirlos cuando éstos tratan de organizarse sindicalmente.

⁶⁶ Al respecto, señalaron como ejemplo el hecho de que recientemente se había perseguido a un dirigente sindical y que para intimidarlo se habían hecho disparos al aire. De igual manera se señaló que otros trabajadores habían sido conducidos a la sede de la Dirección de Investigación Criminal (DIJIN). Según dichos representantes sindicales, otros trabajadores de Coca-Cola de Colombia habían sido objeto de hostigamiento.

⁶⁷ Cabe señalar a este respecto que dado el clima de violencia que se ha vivido en Colombia, violencia que ha afectado particularmente a los dirigentes sindicales, el Estado colombiano ha establecido un esquema importante de protección a los dirigentes sindicales. Las medidas adoptadas a este fin han sido objeto de señalamiento por los órganos de control de la OIT: GB.295/8/1, *Informe de Misión en Colombia*, Pág. 221, párrafo 133; GB.301/17/12; párrafo 21; CIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (parte 1 A), 95.a reunión, 2006, pág. 78, y CIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (parte 1 A), 97.a reunión, 2008, pág. 104.

Expresaron que si bien están cubiertos por la convención colectiva, al no ser parte de la misma, por no haberla firmado, no pueden participar en su administración; esto implica que a sus directivos no se les reconoce el fuero sindical. A propósito de este comentario de los representantes sindicales, conviene señalar que, de conformidad con la legislación nacional “están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; d) dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa mas de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor numero de trabajadores”

⁶⁸.

88.La representación del SINALTRAINAL denunció persecución sindical. Ésta se evidencia, según ellos, por la ausencia de permisos sindicales, a cuyo trámite no se le da el debido curso. Denunciaron la existencia de una discriminación salarial en desmedro de los trabajadores organizados así como ser objeto de amenazas o agresiones que atentan contra la integridad física de directivos sindicales. Empero, en respaldo de estas afirmaciones no se aportó, en este caso, documentación u otro elemento concluyente que significara un indicio de lo afirmado.

89.La Misión pudo comprobar que ciertos trabajadores de las plantas de Bogotá-Norte y de Bogotá-Sur portaban, sin apremio, sobre sus uniformes camisetas con publicidad alusiva a que la empresa debía cancelar correctamente los “auxilios de cesantía” o denunciando “la persecución sindical en la empresa”.

⁶⁸ Art. 406, CST, *Modificado, Ley 584 de 2000, art. 12.*

90. Los representantes sindicales de la planta de Barranquilla (SINALTRAINBEC) indicaron que los trabajadores temen reclamar el respeto a sus derechos o afiliarse al sindicato. Empero, reconocieron que ha habido recientemente algunas afiliaciones, aunque consideraban que las mismas obedecían al interés de los trabajadores para beneficiarse del régimen de préstamo de vivienda previsto en la convención colectiva.

91. La situación de la planta de Carepa, por diferente, parece del todo excepcional, comparativamente hablando. De 70 trabajadores directos de la planta, 40 están afiliados al sindicato SICO, Seccional Carepa.⁶⁹ Los representantes sindicales señalaron que estaban en proceso de afiliar más trabajadores. Sin embargo, señalaron que aún persisten ciertos riesgos de estigmatización respecto de la afiliación sindical⁷⁰, pero reconocían que se habían logrado avances substanciales. Tanto los representantes de la empresa como del sindicato coincidieron en reconocer que hay un clima de relación muy respetuoso.

92. Los directivos sindicales de esta planta (CAREPA), en su mayoría muy jóvenes y algunos con estudios universitarios, señalaron que la empresa ha cambiado su política frente al sindicato. Se ha avanzado desde una etapa en el pasado de clara confrontación a una actitud de diálogo constante. Todos sus dirigentes sindicales disfrutaban de permisos sindicales. El sindicato no tiene ninguna demanda interpuesta contra la empresa. Las escalas salariales, por ejemplo, han mejorado progresivamente, se consulta de ordinario al sindicato respecto de mejoras en materia de beneficios complementarios, tales como el auxilio de vivienda. Con todo, los dirigentes sindicales puntualizaban que no pierden el sentido de la proporcionalidad y de las demandas razonables tomando en cuenta el tamaño de la empresa y el volumen de mercado que atiende.

⁶⁹ Se trata de un sindicato de industria o de rama de actividad económica, firmante de la convención colectiva que rige en la planta y afiliado a la UNAC que es una de las organizaciones afiliadas en Colombia a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). En 2000 se reunieron los 25 trabajadores requeridos por ley para fundar una seccional del sindicato. A partir de entonces se incrementó su membresía con 15 afiliados más.

⁷⁰ En esta planta, en los años más álgidos de la violencia en Colombia, se asesinaron a dos dirigentes sindicales de SINALTRAINAL (sindicato que entonces agrupaba a los trabajadores de esa planta). Los motivos y los autores de esos asesinatos no han sido determinados y existen versiones controvertidas. En todo caso, a raíz de esos acontecimientos SINALTRAINAL perdió su presencia en la planta, incluso sus locales -los que siguen reclamando- a favor del sindicato actualmente implantado en la planta (SICO). Sobre los hechos de violencia antes evocados los dirigentes sindicales actuales guardaron silencio de manera sistemática dando a entender que ese es un pasado que deseaban superar.

IV. Salud, seguridad y medio ambiente de trabajo

IV.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

93. En todas las plantas de Coca-Cola visitadas en Colombia existe una Política General de Salud Ocupacional; la misma está vigente y se aplica en todas las Unidades Operativas de Coca-Cola FEMSA del país. Lo mismo vale para la planta independiente de Carepa. Esta política y sus instrumentos son objeto de revisión y actualización. En efecto, en la planta de Bogotá-Sur, por ejemplo, se constató que la política vigente debería ser revisada antes del 13 de mayo de 2010.

94. La política antes indicada se refleja en el Reglamento de Trabajo Higiene y Seguridad Industrial (denominado Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y Salud Laboral en la planta de Barranquilla). Su difusión se asegura mediante su publicación en carteleros al alcance los trabajadores y en folletos de distribución gratuita.

95. Esta política se gestiona en diversos niveles. En el plano gerencial mediante la elaboración de programas anuales. En el nivel de la especialización profesional, la política se expresa mediante la labor cotidiana de uno o varios especialistas con formación de grado o de postgrado que planifica, organiza y ejecuta una diversidad de iniciativas y actividades. A nivel paritario, la aplicación de la política es acompañada por los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (conocidos como COPASO).

96. La puesta en práctica de la política y de sus programas está a cargo, en general, de los especialistas en salud ocupacional que cumplen funciones profesionales en los establecimientos, así como de los aportes específicos de los integrantes de los COPASO, o de las sugerencias que provienen de los trabajadores a través de los buzones de ideas o de denuncias; de los informes médicos periódicos y de las contribuciones profesionales de los prevenciónistas de las aseguradoras de riesgos profesionales en las que los establecimientos descargan sus responsabilidades de aseguramiento.

97. La vigilancia y evaluación del impacto de la política y de sus programas operativos en la salud, la seguridad y la calidad de la vida laboral se expresa mediante diversos indicadores⁷¹.

IV.2 La empresa y la aplicación de la legislación en SST

98. La legislación colombiana vigente relativa a la salud ocupacional, higiene industrial, seguridad y salud en el trabajo y las condiciones y el medio ambiente laboral es rica y extensa. Al respecto, vale la pena mencionar, en atención a lo que sigue, el Decreto 614 de 1984, que determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en Colombia. Su Art. 28 establece los programas de salud ocupacional que deberían realizarse en las empresas (de medicina preventiva, de medicina del trabajo, de higiene y seguridad industrial y del COPASO); la Resolución N° 2013 de 6 junio 1986, que reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, y la Ley N° 1010 (2006) de acoso laboral.

99. A partir de las entrevistas con los integrantes de los COPASO, con los representantes de las organizaciones sindicales y de los del Pacto colectivo, si bien se expresaron divergencias sobre la puesta en práctica efectiva de esa política y del respeto de la reglamentación correspondiente, la Misión puede considerar que hay un alto grado de cumplimiento de la legislación en vigencia sobre la materia y que la empresa realiza esfuerzos importantes para asegurar su aplicación, incluso si -como se señalará más adelante- ello haya sido motivado por accidentes mortales que ocurrieron en años recientes.

IV.3 Gestión paritaria de la seguridad y la salud en el trabajo- COPASO

100. Los COPASO, que constituyen un instrumento esencial en el ámbito de seguridad y salud laboral en las empresas, están integrados, en general, según lo estipulado por la legislación nacional. Según el tamaño de la nómina, los COPASO cuentan con dos (2) o tres (3) miembros principales y otros tantos miembros suplentes en

⁷¹ Coca-Cola FEMSA, Seguridad y salud 2008, Tomos I y II.

representación de la empresa y, con igual número de personas, en representación de los trabajadores. El mandato de los miembros del COPASO es de dos (2) años.

101. Algunos Comités están, a su vez, organizados en subcomités independientes que atienden, por ejemplo, cuestiones específicas relativas a la investigación de accidentes, a la divulgación de programas y normas internas de seguridad y salud y a tareas relacionadas con la inspección de puestos y lugares de trabajo. En otro COPASO existen subcomités de investigaciones, promoción y divulgación. La planta de Bogotá-Sur, por ejemplo, cuenta con tres comités independientes, el de investigación de accidentes, el de divulgación y el de inspección.

102. Los COPASO se reúnen, según la planta, cada semana o mensualmente. Éstos pueden ser convocados en casos de urgencia. Los miembros de los COPASO de las diferentes plantas señalaron, entre otros aspectos, que para la identificación de problemas existentes, además de observar los puestos de trabajo, reciben sugerencias de los propios trabajadores e información de los incidentes ocurridos y de los accidentes registrados.

103. En cuanto a la articulación de los COPASO y de sus miembros con otras instancias internas y externas vinculadas con la salud ocupacional y temas conexos, los miembros de la planta de Carepa, por ejemplo, señalaron que tienen la posibilidad de estudiar los informes elaborados por los especialistas en medicina laboral referidos al estado general de salud de los trabajadores, incluyendo los resultados del relevamiento de los niveles sonoros en las áreas de producción, estudios de audiometrías, y de sus conclusiones y recomendaciones. Los mismos, señalaron, además, que se transmiten esos informes a las empresas prestadoras de salud a las que la compañía está afiliada y que reciben el apoyo de los prevencionistas de la aseguradora de riesgos profesionales correspondiente.

104. Los miembros de los COPASO de un buen número de las plantas visitadas manifestaron que, a fin de difundir la gestión de los mismos y los resultados de sus trabajos, los comunican de manera informatizada en intranet y de forma pública mediante carteleras distribuidas en las plantas. La Misión observó que, en algunos casos, la información exhibida era de carácter muy general y que, a juicio de la misma, no se aprovechaba ese medio de comunicación de manera más integral.

105. Los representantes de los trabajadores expresaron opiniones divergentes en relación con el funcionamiento de los COPASO en los últimos tres años. En la planta de Medellín, los trabajadores sindicalizados en SINALTRAINAL señalaron que en su planta el COPASO no los representaba. A este respecto alegaron que hubo deficiencias en el proceso de elección de los miembros de este órgano⁷². Según estos representantes sindicales, el COPASO, tal como existe y funciona actualmente en la planta, no es, estricto senso, el órgano previsto por la legislación. En su concepto, éste sólo ejecuta el plan de la empresa, considerando que en una escala hipotética el desempeño del mismo podría calificarse con 2 puntos sobre 5.

106. En la planta de Barranquilla, los representantes de SINALTRAINEC opinaron que el funcionamiento del COPASO es eficaz y que en los últimos años la empresa había mejorado mucho en seguridad⁷³.

107. En la planta de Bogotá-Norte un representante sindical de SINTIGAL subrayó que la seguridad mejoró en un 200 por ciento en los dos o tres últimos años, después de los accidentes acontecidos en la planta. En Bogotá-Sur, el COPASO que está en funciones, desde mayo de 2008, atiende las plantas de Manantial, Oficina Central, y las Distribuidoras Bogotá-Norte y Bogotá-Sur. Los representantes de los trabajadores no se pronunciaron sobre su funcionamiento.

108. En la planta de Cali los representantes de SINALTRAINAL señalaron que no tenían representación en el COPASO de la planta dado que no se les facilitaba el acceso al mismo. Subrayaron el hecho de que habían recibido una invitación para participar en el COPASO coincidiendo con la visita de la Misión. En esa misma planta, por otra parte, los trabajadores adheridos al Pacto colectivo, informaron a la

⁷² Según SINALTRAINAL para la renovación de los miembros del COPASO no se había podido presentar una planilla colectiva para postularse a integrarlo, debido a que -en contra de la tradición y prácticas anteriores- la reciente convocatoria realizada por la empresa para renovar la integración del COPASO, obligaba a presentar postulantes individuales. Cabe señalar al respecto que, en principio, de acuerdo con los reglamentos en vigencia no parece haber una obligación explícita de presentar una planilla o lista común o, por el contrario, de hacer presentaciones individuales para esta elección.

⁷³ Conviene indicar a este respecto que en el curso de 2007 ocurrieron dos accidentes fatales en la planta de Bogotá-Norte. Tanto los representantes de la empresa y de los trabajadores (sindicalizados o no) coincidieron en señalar que a raíz de ello la empresa ha puesto particular cuidado en reforzar las medidas de seguridad existentes.

Misión que al COPASO le falta fuerza y que cuando hay elecciones no es fácil que los trabajadores postulen para formar parte del mismo.

IV.4 Programas de capacitación en salud y seguridad en el trabajo

109. En el caso de los establecimientos que forman parte de la corporación FEMSA, la aplicación de la política general de salud ocupacional se lleva a cabo mediante un Plan Operativo anual de salud, higiene e higiene industrial. El Plan cuenta con una diversidad de programas que se implementan mediante reuniones dirigidas a todo el personal, a trabajadores que puedan requerir capacitación sobre procedimientos necesarios para el desempeño de sus tareas o bien que puedan estar sometidos de una u otra manera a riesgos o peligros específicos. En las plantas de FEMSA, otros programas referidos a salud ocupacional están destinados a los integrantes de los Comités de Gestión de la Calidad.

110. La frecuencia de las reuniones de capacitación que se ofrecen a distintos destinatarios varía según las necesidades y están distribuidas a lo largo de cada año.

111. La responsabilidad del desarrollo de los programas algunas veces está a cargo de los profesionales especializados que son propios del establecimiento, otras veces son especialistas de las aseguradoras de riesgos profesionales o son profesionales contratados para actividades específicas.

112. El Plan Operativo incluye, asimismo, actividades de capacitación para miembros de los COPASO. Por ejemplo, en la planta de Bogotá- Norte esa capacitación incluía, entre otras, actividades de presentación de la estadística de accidentalidad del año 2007; el reporte de incidente de trabajo de identificación de riesgos y actos inseguros; la presentación del Plan de Emergencias de la Compañía; un curso sobre generalidades de trabajo de alto riesgo; otro sobre el manejo y prevención de la pérdida auditiva; una actividad práctica contra incendios y características de los equipos de protección personal.

113. Los programas que se desarrollan en este ámbito son objeto de auditoría interna. Así, en la planta de Medellín se hizo entrega a la Misión de un documento que consta de cuadros que resumen el “Plan Operativo SH&S Manufactura-KOF Colombia

2008.” Tales auditorías se llevan a cabo en las otras plantas que pertenecen a la corporación.

114. Todo indica que estas actividades de capacitación van dirigidas a los trabajadores de compañía. Durante las entrevistas nunca se hizo mención, con la notable excepción de la planta de Barranquilla⁷⁴, que hubiese programas de capacitación dirigidas a los trabajadores tercerizados.

IV.5 Apreciación de las instalaciones y equipamiento de seguridad

115. Como se indicó, una parte de las visitas efectuadas a las plantas se destinó al recorrido de las instalaciones de producción, áreas de depósitos, servicios de bienestar para los trabajadores en los lugares de trabajo y otras dependencias secundarias. Durante estas visitas la Misión estuvo acompañada por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

116. En lo que se refiere a los edificios y sus componentes principales (pisos, paredes, aberturas y techos), se observó que se encuentran en buen estado. Se notó, en la gran mayoría de las plantas, una cuidadosa demarcación horizontal de caminos, pasillos y zonas para el desplazamiento de los trabajadores y de los equipos destinados al movimiento de los materiales. La señalización vertical es también adecuada. Sobre este particular, como ya se indicó, en las plantas vinculadas a la corporación FEMSA, la señalización de las áreas por donde se debe transitar, por donde pasan los vehículos, etc., se reforzó a raíz de los accidentes acontecidos en la planta Bogotá-Norte, tiempo atrás.

117. En materia de riesgos físicos, la Misión pudo constatar que el ruido continuo y elevado se destaca como el factor negativo más significativo en prácticamente todas las plantas visitadas⁷⁵. En las plantas se observó que todos los trabajadores usaban protección auditiva, en algunos casos doble protección con tapones y copas⁷⁶.

⁷⁴ En la planta de Barranquilla se desarrollan actividades para contratistas utilizando un Manual de seguridad, higiene y salud ocupacional específico para esas tareas.

⁷⁵ En la planta de Carepa, según lo dictaminado por un especialista en medicina del trabajo en un informe de niveles de ruido registrado en 2006, el ruido continuo oscila entre 80 dBA (en el taller industrial con maquinaria apagada) y 94,8 dBA (en la máquina lavadora).

⁷⁶ En el informe presentado por FEMSA se subraya que el 95% del personal ha señalado estar sometido a ruido continuo; que el 79% lleva más de cinco años expuesto a ruido continuo; que el 5%

118. Entre los factores ambientales existentes en las plantas, la Misión -sin realizar mediciones- observó que la iluminación general natural es apropiada durante las horas de luz solar y que la específica y artificial en algunos puestos de trabajo que la necesitan (por ejemplo, en los puntos de control de calidad de envases vacíos y llenos), es adecuada.

119. En prácticamente todas las plantas visitadas se cumple de manera clara con las disposiciones normativas vigentes sobre la provisión de guardas de seguridad en los equipos y de carteles que indiquen riesgos localizados. Debe señalarse una excepción que es el caso de la planta de Carepa. En esta planta, por ejemplo, la máquina lavadora de botellas carece de guardas de seguridad en sus cadenas de movimiento.

120. De igual forma, en general, las plantas están equipadas con extintores de incendio, de botiquines, camillas y demás equipos para la brigada de emergencia y de dispositivos para el lavado de ojos y duchas de emergencia. La Misión no detectó estos equipos en la planta embotelladora de Carepa. Es posible que existieran, pero no fueron evidentes a una observación ocular inmediata.

IV.6 Aseguramiento, reparación y compensación por accidentes de trabajo

121. El aseguramiento de los trabajadores se realiza en una de las aseguradoras de riesgos profesionales, según lo establecido en las normas oficiales y de acuerdo con las disposiciones de la convención colectiva o el pacto colectivo vigentes en cada planta. En ese sentido, FEMSA ha seleccionado a SURATEP, mientras que la planta de Carepa está afiliada a COLMENA.

122. En el caso de los trabajadores tercerizados (bajo cualquiera de las figuras que se han mencionado), el seguro de esos trabajadores está establecido en los términos de los contratos de servicios que los ligan con las plantas embotelladoras o distribuidoras. Se puso a disposición de la Misión modelos de esos contratos.

del personal estudiado es sospechoso de sufrir trauma acústico (según clasificación ELI); que el 11% de los evaluados tiene una clasificación SAL A que corresponde a audición normal y un 89% a audición buena. En la planta de Carepa, el último informe médico de audiometría establece que 3 trabajadores que presentan sospecha de trauma acústico deben usar doble protección auditiva.

123. En general, y teniendo en cuenta lo informado por los responsables a cargo de las situaciones de emergencia, el tratamiento puesto en marcha ante la ocurrencia de lesiones o accidentes, moviliza los recursos necesarios para atenderlos. No obstante, un representante sindical de SINALTRAINAL de la planta embotelladora de Cali informó que cuando cuatro trabajadores tercerizados se lesionaron por movimiento de materiales, certificados por los médicos, fueron despedidos dos días después.

IV.7 Estadísticas de accidentes y enfermedades originadas por el trabajo

124. Los resultados de los Planes Operativos vigentes y que se aplican en las plantas embotelladoras y distribuidoras pueden apreciarse mediante el análisis, entre otros datos, de los índices de frecuencia, de severidad, de lesiones que producen incapacidades, que ofrecen indicadores de desempeño en salud y seguridad de los trabajadores.

125. Una mirada a la evolución de esos índices en los últimos tres años muestra que en ciertas plantas este índice ha aumentado (planta distribuidora de Bogotá-Sur⁷⁷), en otras, se percibe un comportamiento oscilante (planta de Medellín⁷⁸), en otras plantas esos índices parecieran decrecientes (Barranquilla⁷⁹).

126. La planta embotelladora y distribuidora de Carepa, además, ofreció a la Misión información relativa a la accidentalidad ocurrida en función de las secciones de la planta donde esto aconteció, según la parte del cuerpo afectada o el sitio de la

⁷⁷ La cantidad absoluta de accidentes ha crecido desde 1,33 por mes (promedio para 2006), a un promedio de 2,16 por mes en 2007, alcanzando un promedio de 3,66 por mes en los primeros seis meses de 2008.

⁷⁸ Estos índices son para 2006, de 22,92; en 2007, de 15,64 y los 6 primeros meses de 2008, de 20,73. En esa misma planta, el índice de lesiones que provocan incapacidad en 2006 fue de 4,86; en 2007 de 2,70, y en 2008 de 6,82. Por lo tanto, en el periodo analizado este índice muestra un crecimiento bastante significativo. Asimismo, su índice de severidad en 2006 fue de 175,84; en 2007 fue de 120,04, y en los 6 primeros meses de 2008 fue de 304,7. Este indicador también muestra un comportamiento oscilante en el primer periodo y creciente en 2008.

⁷⁹ La planta de Barranquilla exhibió, según los datos suministrados a la Misión, los siguientes indicadores: en 2006 el índice de frecuencia fue de 7,62; en 2007 descendió a 5,44, y en los 6 primeros meses de 2008 se elevó a 7,71. En consecuencia, todo indica que no hay un descenso de tales índices a lo largo de ese periodo. En cuanto al índice de lesiones que producen incapacidad, en 2006, éste fue de 0,504; en 2007, de 0,63, y en 2008 se redujo a 0,418. En consecuencia, en este campo, pareciera haber una tendencia hacia el descenso en 2008 con una disminución del 30% respecto del año anterior.

ocurrencia.⁸⁰ En materia de vigilancia epidemiológica, la planta de Carepa fue la única que suministró a la Misión datos interesantes⁸¹.

127. La Misión no dispuso de datos estadísticos en relación con las plantas de Bogotá-Norte ni de Cali. No obstante, en el caso de Bogotá-Norte, como se indicó antes, tanto la empresa como los representantes de los trabajadores informaron de dos accidentes mortales ocurridos en esta planta. Como se señaló, uno de tales accidentes tuvo su origen en el retiro de una guarda de seguridad de una máquina. La causa -según lo informado por trabajadores- podría haberse originado, además de este motivo, en el sistema de productividad que hacía competir por rendimiento a diferentes equipos de trabajadores. En esa misma planta, SINTRAINDEGA informó de tres accidentes: el citado más arriba, otro de un trabajador prensado por dos camiones y uno por exceso de velocidad de un montacargas.

IV.8 Responsabilidad social en seguridad y salud en el trabajo

128. La Misión prestó también atención a la posible extensión de actividades en seguridad y salud en el trabajo fuera del ámbito de las empresas, indagando por ejemplo acerca de la posible existencia de programas de salud para las familias de los trabajadores. En ese sentido, FEMSA cuenta con diferentes programas, puesto en marcha en las plantas que cubre.⁸²

⁸⁰ En el periodo enero-junio de 2008 hubo 9 accidentes en el área de producción y 14 en el de ventas; en el mismo periodo ocurrieron tres accidentes que afectaron las manos de los trabajadores. En 2007, el 30% de accidentes ocurrieron fuera de áreas de producción y almacenes. Estos accidentes generaron 117 días de incapacidad (sobre un total de 151 días perdidos en el año).

⁸¹ Según los últimos informes médicos, el 34% de trabajadores tiene defectos de refracción (miopía, hipermetropía o astigmatismo); el 64% muestra sobrepeso; el 14% presenta várices; el 9% tiene hipertensión arterial; el 36% no tiene músculos abdominales adecuados con riesgo de lumbalgia; se detectaron 7 casos de patología osteomuscular; el 13% de los pacientes evaluados presenta hernias umbilicales; el 4% presenta dermatitis; el 9% fuma y el 95% refiere usar protección auditiva.

⁸² Se puede citar el Programa “Andando Seguro”. Dicho programa ha sido puesto en marcha, en septiembre de 2007, en la planta de Cali. Ese programa está centrado en lograr comportamientos seguros en todo el personal. Alcanza a las familias de trabajadores. Cuenta, entre otras, con actividades de lanzamiento y sensibilización en seguridad y salud tales como “Hablando de seguridad con mi gente”, “Por ellos me cuido”, y “Que no le pase”. No se proporcionó a la Misión datos relacionados con los resultados de esas iniciativas. Por su lado, la planta de Barranquilla cuenta con el Programa “Buenos vecinos” que actúa con la comunidad local. En 2007 se llevaron a cabo una diversidad de acciones. En 2008 el programa está dirigido a estudiantes del Bachillerato Mixto las Nieves. Consiste en donación de computadoras, charlas sobre drogadicción y sexualidad y acciones sanitarias de la Brigada de Salud.

129.Otros programas o beneficios a trabajadores en el área de salud adicionales a los exigidos por ley, tales como servicios preventivos, médico de empresa, seguros médicos, seguros de vida, son ofrecidos a los trabajadores, según lo establecido en diversos artículos de la Convención Colectiva o, según los casos, el Pacto Colectivo, vigentes.

130.En todo caso, según la información obtenida, los programas mencionados son destinados a los trabajadores de la compañía. Estos no cubren los trabajadores sujetos a contratos tercerizados.

131.En las plantas visitadas no se observaron equipamientos relacionados con la provisión de instalaciones especiales tales como rampas, parqueos, sanitarios especiales, señalización para trabajadores con dificultades visuales destinados a trabajadores con capacidades temporales o permanentes diferentes. Tampoco se tuvo información en relación con la posible existencia de programas de prevención o tratamiento por casos de adicción al alcohol o drogas no lícitas, iniciativas que se ocuparan de los problemas originados por el tabaquismo, o programas para la atención de trabajadores con VIH-SIDA.

132.En materia de violencia en el trabajo, en la planta de Medellín, el Capítulo XV⁸³ del RIT, artículos 83 y 84, establece mecanismos que se deben seguir para la prevención del abuso laboral y el procedimiento interno de solución de esos problemas.

V. Administración y justicia del trabajo

V.1 Administración e inspección del trabajo

133.La supervisión de la aplicación de la legislación laboral nacional como de los otros instrumentos normativos que regulan las condiciones de trabajo y de empleo en

⁸³ Mecanismos de Prevención del Abuso Laboral y Procedimiento Interno de Solución, capítulo cuya inserción al RIT fue acordado mediante sendos Autos del Ministerio de la Protección Social, Nos 356 (INDEGA/PANAMCO COLOMBIA S.A) y 354 (EMBOROMAN S.A). En cada caso se indica que los términos de este Capítulo XV adaptan el RIT a la Ley 1010 de 2006. Ley núm. 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (*Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006*)

las empresas corresponde, desde luego, al Estado. Éste lleva a cabo dichas funciones a través de los órganos correspondientes de la administración del trabajo y, en particular, mediante la inspección del trabajo. Por ello, la Misión solicitó reiteradamente al Ministerio de la Protección Social que se le proporcionasen las informaciones que pudiesen dar respuestas a las cuestiones planteadas en el cuestionario que oportunamente se puso a su disposición. Desafortunadamente las gestiones de la Misión no tuvieron ninguna respuesta. En consecuencia, la Misión se referirá en esta parte a las informaciones que obtuvo en la ocasión de las visitas a las plantas seleccionadas.

134. De acuerdo con la información de los representantes de la empresa, como igualmente de los trabajadores, salvo en un caso excepcional, no se han dado a lo largo de estos últimos años visitas de la Inspección del Trabajo a las plantas.⁸⁴ En virtud de ello y sobre este particular la Misión no puede entrar en mayores consideraciones.

V.2 Justicia laboral

135. En relación con los litigios propiamente judiciales incoados contra la empresa, como ya se indicó con anterioridad, se puede observar que existe un cierto número de ellos en curso. Si bien y cuantitativamente la litigiosidad como tal no es alta, teniendo en cuenta el tamaño de las plantas o el número de sus trabajadores, desde el punto de vista substantivo y cualitativo dichos litigios resultan de significación por el tipo de violaciones que se alegan en varios de ellos. Un número importante de los juicios incoados se refiere a la violación del derecho fundamental de la libertad sindical, en cualquiera de sus modalidades o contenidos, por lo que en varios casos se han promovido, inclusive, recursos de tutela constitucional por parte de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes.⁸⁵ En efecto, de los procesos laborales ordinarios que se siguen en cada planta de las visitadas, de tres (3) procesos en curso en la planta de

⁸⁴ En el informe de Operaciones, Julio 2008, se precisa que salvo para la planta de Barranquilla donde se registró una visita de la Inspección del Trabajo, por “petición de partes”, y cuya resolución estaría pendiente por parte del Ministerio, no se han efectuado más visitas a las plantas en cuestión. El motivo de la solicitud de esa visita fue el reclamo sobre la aplicación del régimen de vacaciones. Por otra parte, los representantes de la empresa informaron a la Misión que en el año 2000 se había dado una visita de inspección en la misma planta de Barranquilla cuyo motivo fue la revisión del sistema de pago de las liquidaciones parciales.

Barranquilla, dos (2) tienen este motivo, uno (1) en Bogotá (Norte y Sur), pero de diecinueve (19) procesos mencionados; ninguno en Cali ni en Carepa, pero sí seis (6) en Medellín, sobre treinta y dos (32) procesos judiciales en curso, lo que es la incidencia proporcionalmente más alta⁸⁶. De suerte que entre los motivos más regulares de la litigiosidad judicial está el que tiene que ver con la defensa de la libertad sindical.

136. Según el informe proporcionado por la empresa, aparecen dos motivos adicionales como razones de las querrelas judiciales frecuentes. Los que tienen que ver con la naturaleza laboral de las relaciones establecidas por vía de alguna modalidad de intermediación o de tercerización, bien por contratistas, subcontratistas⁸⁷, y de otra parte, los procesos laborales ordinarios que se refieren a la terminación de la relación de trabajo. Otros motivos frecuentes de litigio se relacionan con la nivelación salarial o liquidación de prestaciones sociales.

137. El número de conflictos laborales ante las autoridades jurisdiccionales en las plantas visitadas no es alto si se les considera cuantitativamente. Sin embargo se advierte que dada la naturaleza de las violaciones alegadas en un número importante de procesos relacionados con la falta de respeto al ejercicio de la libertad sindical, puede ser la expresión de un clima de tensión en las relaciones laborales existentes entre los representantes sindicales y la empresa. Esta tensión es más elevada en ciertas plantas. En otras, como se desprende de lo que ya se ha descrito en el informe, todo parece indicar que existen relaciones más armoniosas, de entendimiento y

⁸⁵ En el Informe proporcionado por la empresa se indica que “de las 20 acciones de tutela instauradas en los últimos tres años en todo el país, en 19 la justicia Colombiana consideró que no había violación de derechos fundamentales”. Con todo, no se ofrece mayor información sobre los motivos de estas tutelas ni de sus antecedentes.

⁸⁶ Ver Informe de operaciones, Julio 2008,

⁸⁷ En el consolidado de demandas al 2008 que consta en el Informe de operaciones Julio 2008 se registran bajo el rubro “contrato realidad” que es un principio general de interpretación y de aplicación del Derecho del Trabajo en Colombia -y universalmente también desde luego- y al cual la Recomendación 198 de 2006 sobre la relación de trabajo alude de este modo: II. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO 9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, *la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes* (Cursivas nuestras).

colaboración entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La Misión considera que la actitud de los representantes sindicales de los trabajadores o los del pacto y la de los responsables directos de las plantas es un elemento esencial para la construcción de un clima armonioso de relaciones laborales.

*

*

*

VI Conclusiones

138. Los miembros de la Misión desean expresar en primer lugar su más amplio agradecimiento al Gobierno por el apoyo brindado para la realización de la misma. De igual manera, manifiesta su agradecimiento y reconocimiento a los representantes de la empresa y, en particular, a los dirigentes de las plantas visitadas, a los representantes de las diferentes organizaciones sindicales y a los de los trabajadores bajo el pacto colectivo, por su disponibilidad, su espíritu de diálogo y su colaboración—reflejada no sólo en el intercambio abierto y franco con el que participaron, sino también en la documentación facilitada— lo que permitió a la Misión tener una amplia visión de los diferentes temas objeto de evaluación. Desean agradecer asimismo a los dirigentes nacionales empresariales (ANDI) y de las centrales sindicales (CUT, CTC, CGT) de Colombia el apoyo y el espíritu de diálogo demostrado.

139. Se recuerda que las áreas fundamentales objeto de la evaluación se referían a las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo. Cabe señalar que en lo relacionado con las condiciones de trabajo, en particular respecto de los derechos fundamentales en el trabajo relacionados con la no utilización de trabajo infantil o de igualdad y no discriminación, la empresa ha hecho importantes esfuerzos para asegurar el respecto de las condiciones establecidas en los convenios y pactos de trabajo en los ámbitos mencionados. Igualmente, ha puesto en práctica programas y planes orientados a fortalecer las medidas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y a la capacitación de los trabajadores en ese ámbito.

En lo que se refiere a las relaciones laborales y al observarse el impacto de la tercerización del vínculo laboral respecto de un número importante de trabajadores, vinculados directa o indirectamente a la empresa, -aun cuando esta relación se establezca de conformidad con la legislación laboral del país- tiene una repercusión directa en las características de las relaciones laborales de la empresa. Por ello, el Informe se detiene con detalle al reflejar esta situación y, consecuentemente, estas conclusiones se refieren de manera detenida a este tema, aparte de que, como se dijo, fue éste el tema que más intercambio suscitó entre los distintos sectores entrevistados y los miembros de la misión. Ello explica que el informe le dedicase a este tópico el amplio espacio que comparativamente le asigna.

140. Las conclusiones de este informe deben examinarse a la luz de lo expuesto a lo largo del mismo en relación con cada una de las plantas visitadas. Es por esta razón que la información proporcionada, aunque no fuere siempre avalada por una documentación verificable, quedó reflejada en el informe, en ocasiones con mucho detalle, a fin de dar cuenta, en la medida de lo posible, no sólo de los hechos sino del contexto en el que se desarrollan los mismos.

141. La contratación y las condiciones de trabajo que de ellas se derivan vienen determinadas en gran medida por la organización de trabajo establecida por la empresa. Dicha organización, que desagrega las actividades de producción de los llamados procesos de operación, ha traído consigo que, por un lado, existan los trabajadores vinculados directamente a la empresa (trabajadores de compañía) y, por el otro, los trabajadores que tienen una relación tercerizada o triangular. Los primeros laboran en general en las actividades vinculadas con la producción; los segundos, prestan sus servicios en los llamados procesos de operación (empaquetado, estiba, distribución, pre-venta y venta de los productos). Esta desagregación, según se ha indicado, data especialmente de los años noventa. Hasta entonces ambos procesos constituían una unidad, lo que significaba que las modalidades de contratación y las condiciones de trabajo eran, en general, la misma para todos.

142. Sin pretender en manera alguna poner en tela de juicio la decisión de la empresa relativa a la desagregación del proceso productivo y la contratación tercerizada que la

misma ha traído consigo, que se efectúa de conformidad con lo establecido por la legislación nacional, esta decisión ha afectado a un número considerable de trabajadores (en algunas de las plantas visitadas, los trabajadores ocupados en los procesos de operación son mayoritarios) no sólo respecto a la naturaleza del vínculo laboral conforme al cual prestan sus servicios (frecuentemente tercerizada) sino también respecto a las condiciones de trabajo de los mismos y al modo como se organizan en defensa de sus intereses.⁸⁸ Es cierto que, según la información proporcionada por la empresa, en el caso concreto de los trabajadores que laboran en la distribución y la venta de los productos, existen algunos elementos de control contenidos en los contratos de “concesión” y en el Código de Ética corporativo; pero no sucede así en todos los casos respecto de los trabajadores que prestan sus servicios en el proceso de operación (empacado, estiba y distribución de los productos). Por ende, convendría que la empresa examinara la manera de garantizar condiciones más adecuadas de contratación a los trabajadores que laboran en actividades vinculadas con los objetivos mismos de la empresa, a fin de que las condiciones de trabajo de ellos sean equiparables a las de los trabajadores directos.

143. Todo parece indicar que las condiciones de trabajo reguladas por los instrumentos en vigor en la empresa (convención colectiva o pacto colectivo) son, en general, debidamente aplicadas a los trabajadores que tienen una relación laboral directa con la empresa. Cabe señalar, en particular, el respeto de los derechos fundamentales relativos a la prohibición de la utilización de trabajo infantil y de los principios de igualdad y no-discriminación. Pero no ocurre lo mismo con los trabajadores cuya relación laboral ha sido tercerizada. La tercerización afecta al amplio sector de los procesos de operación, pero se ha extendido de igual manera y progresivamente a los procesos de producción (hecho reconocido por la propia empresa). Por ello, se debería examinar con atención las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados para garantizar que éstas sean adecuadas, en particular, en los campos de los procesos de producción y de operación que por su naturaleza son propios al objeto

⁸⁸ Si bien se tomó nota de que al decir la empresa la desagregación de los procesos y la tendencia a la contratación tercerizada era una práctica extendida en las empresas del ramo, se desea recordar que los órganos de control de la OIT han señalado los efectos negativos de esta práctica y su tendencia a generalizarse. Véase a este propósito: CIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (parte 1 A), 95.a reunión, 2006, pág. 80. El propio Gobierno admitió esta realidad en relación con las cooperativas de trabajo asociado. Ver GB.295/8/1, *Informe de Misión en Colombia (24-29 de octubre de 2005)*; pág. 204, párrafo 16.

de la empresa (mantenimiento de las máquinas, empaquetado, estiba y distribución de los productos).

144. Ciertos elementos observados en el ámbito de las relaciones laborales y la información obtenida al respecto permiten considerar que este es el campo en el que deberían emprenderse mayores esfuerzos para mejorar el clima de relaciones entre la empresa y los trabajadores.

145. Si bien el Reglamento Interno impide que las organizaciones sindicales lleven a cabo acciones sindicales dentro de la empresa, posean locales dentro del propio establecimiento, es evidente que, por el contrario, los trabajadores que han adherido al pacto y sus líderes, reciben diferentes tipos de apoyo para la realización de sus acciones dentro de la empresa (como, por ejemplo, actividades de formación o de información y reuniones). Como los representantes sindicales locales lo señalaron, y existen indicios justificativos al respecto, como los mencionados anteriormente, se tiende a incitar a los trabajadores a adherirse al pacto, incluso desafiándose de los sindicatos⁸⁹. Se estima que la empresa debe estudiar cuidadosamente sus posiciones y su práctica a fin de garantizar a los trabajadores el derecho pleno a tomar sus decisiones en cuanto a su posible afiliación o no a los sindicatos. Al mismo tiempo, deberá velar para que se dé un trato equitativo que garantice a los trabajadores sindicalizados, y a sus dirigentes, las facilidades necesarias para el ejercicio de sus actividades dentro de la empresa, evitando acciones que puedan entenderse como una incitación a los trabajadores para adherirse al pacto en vez de afiliarse a un sindicato.

146. Con todo la Misión observó la tolerancia manifestada por la empresa respecto de las reclamaciones explícitas expresadas por los trabajadores sindicalizados, dentro de las instalaciones, respecto de sus derechos individuales consagrados en la convención colectiva o de sus derechos colectivos relacionados con el ejercicio de la libertad sindical. Sin embargo, esta actitud no era siempre la misma en cada una de las plantas visitadas. Por lo tanto, se considera que la empresa debería volver a analizar su posición y su práctica relativa al respeto de los derechos sindicales, a fin de que este respeto sea garantizado en todas las plantas de la empresa.

⁸⁹ Véase también a este respecto: GB.295/8/1, *Informe de Misión en Colombia (24-29 de octubre de 2005)*; págs. 221-222, párrafos 138 y 139.

147. Se considera que la tercerización de los trabajadores en ciertas áreas de los procesos de operación, pero también de manera creciente, en los procesos de producción propiamente dichos, constituye un obstáculo para que estos trabajadores puedan organizarse. Esto es particularmente válido en el caso de los trabajadores que son contratados por intermedio de las cooperativas de trabajo asociado. En consecuencia, la empresa debería examinar con atención las medidas necesarias para modificar sus procesos de contratación a fin de limitar el número de trabajadores tercerizados en esos campos de actividad y evitar el cercenamiento de la libertad de los trabajadores para organizarse⁹⁰.

148. Se pudo observar que la empresa al privilegiar directa o indirectamente la negociación de las condiciones de trabajo con los trabajadores del pacto, en aquellas plantas en donde éste existe, limita el ejercicio pleno de la libertad de negociación colectiva. En consecuencia, la empresa debería, en los procesos de negociación, otorgar a los representantes de los trabajadores sindicalizados todas las garantías para el ejercicio de su legítima representación colectiva, y el mismo trato que concede a los representantes de los trabajadores bajo el pacto, en particular en lo que concierne al momento en que se negocia el pacto colectivo, a fin de no dar prioridad en el tiempo a esta negociación respecto de la negociación de la convención colectiva⁹¹.

149. El ejercicio de los derechos que emanan del fuero sindical consagrado en la legislación colombiana es esencial para garantizar a los trabajadores los demás derechos de orden colectivo. En consecuencia, y teniendo en cuenta los indicios observados, se considera que la empresa debería tomar las medidas oportunas para garantizar el pleno respeto del fuero sindical de los dirigentes de las organizaciones sindicales de los trabajadores y el consiguiente ejercicio de los derechos concomitantes al derecho de sindicalización.

⁹⁰ Véase al respecto: CIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (parte 1 A), 95.a reunión, 2006, pág. 80.

⁹¹ Véase a este propósito: CIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (parte 1 A), 97.a reunión, 2008, pág. 107. Véase también: GB.295/8/1, *Informe de Misión en Colombia (24-29 de octubre de 2005)*; pág. 222, párrafo 140.

150. En relación con la salud en el trabajo, se reconoce que prácticamente en todas las plantas existen políticas definidas en este campo, tendientes a garantizar las condiciones adecuadas en materia de salud y seguridad de los trabajadores de la empresa. No obstante, se considera que existen ciertos ámbitos, a los que se hace referencia en los párrafos subsecuentes, que deberían ser objeto de un examen detenido por parte de la empresa a fin de que se adopten las medidas necesarias que permitan rectificar ciertos aspectos que, a mediano o a largo plazo, puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores.

151. A este propósito, se deberían adoptar las medidas adecuadas para que los órganos paritarios establecidos según la ley (COPASO) puedan integrarse y funcionar adecuadamente a fin de cumplir el mandato que les ha sido encomendado.

152. Por otro lado, desde el punto de vista de las relaciones laborales, se debería aprovechar de mejor manera la existencia de los mecanismos paritarios existentes según la ley colombiana (COPASO) para que éstos desempeñen un papel más protagónico en la mejora de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores.

153. Pese a la existencia de políticas de salud en el trabajo bien definidas, se considera que los planes, programas y órganos que se derivan de la ley o de la política enunciada cumplen su cometido de manera parcial. Los indicadores en materia de gravedad, frecuencia y número de lesiones que incapacitan correspondientes a los últimos tres años, en algunos casos, son oscilantes, en otros, crecientes. Por lo tanto, la empresa debería adoptar las medidas pertinentes para que la política de seguridad en el trabajo y los planes y programas que de ella se derivan cumplan su cometido y se apliquen efectivamente. De igual forma, la participación plena de los representantes de los trabajadores resulta indispensable para el logro de este objetivo.

154. Al reconocer que la empresa tiene definidas políticas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo y constatar los esfuerzos encaminados a su adecuada aplicación, se considera, a la luz de los informes médicos epidemiológicos, que la cultura de seguridad aún no ha sido suficientemente desarrollada como para reducir definitivamente las tasas de accidentalidad. Por ende, se deberían reforzar las

acciones, iniciativas y propuestas centradas en la cultura de la prevención y en el análisis de los incidentes y de los accidentes utilizando a tales efectos el árbol de causas. Se debería estimular más la participación de los trabajadores, escuchándolos y prestando atención a las “condiciones de trabajo inseguras”, en lugar de centrarse en los “actos individuales inseguros”.

155. Si bien el índice de litigios llevados a los tribunales nacionales no puede considerarse muy importante numéricamente hablando, no se puede dejar de expresar una preocupación por la naturaleza de varios de ellos en que se alega la falta de respeto de la libertad sindical en cualquiera de sus manifestaciones. Se considera que ello refleja el estado de las relaciones laborales existente en la empresa, más preocupante en algunas plantas que en otras, y, por ende, que tanto la empresa como las organizaciones de trabajadores, sindicalizados o del pacto, deberían examinar los mecanismos apropiados permitan mejorar el clima de las relaciones laborales en la empresa, en general, y, en particular, en ciertas plantas.

156. En el mismo orden de ideas, todas las acciones tendientes a mejorar la contratación de los trabajadores, el establecimiento de sus condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la adopción de medidas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deberían ser adoptadas por la empresa en concertación y en constante diálogo con los representantes de las organizaciones sindicales y de los trabajadores que han adherido al pacto colectivo. Se reitera que una clara actitud de esta naturaleza por parte de los dirigentes de la empresa contribuirá de manera decisiva al mejoramiento del clima laboral que debe prevalecer.

157. Por último, al no haber contado con la información solicitada al Ministerio de la Protección Social, no se pudo tener una visión completa de la presencia de la administración del trabajo, del cumplimiento de las funciones que le competen, y, más concretamente, de los servicios de la inspección del trabajo. Al parecer, en los últimos tres años, no se hicieron visitas de inspección del trabajo en prácticamente ninguna de las plantas visitadas. Se considera que una mayor presencia del Gobierno en ejercicio de las mencionadas funciones, podría contribuir al mejoramiento del clima laboral en la empresa y de las condiciones de trabajo, en relación, por ejemplo,

entre otros, con la salud ocupacional. De igual forma, se considera que la realización de inspecciones del trabajo podría traer consigo un mejoramiento en el respeto de la legislación nacional en el ámbito de la contratación de trabajadores tercerizados, de las condiciones de trabajo aplicables a los mismos y del ejercicio del derecho a la libertad sindical.

158. Como se señala en el párrafo 2 de este informe, el especialista en actividades para los empleadores ha expresado su desacuerdo con algunas de los hechos reflejados en el informe y no se asocia con las conclusiones formuladas al respecto.

Ginebra, el 3 de octubre de 2008