

PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

Informe AJEGROUP – AJEPER S.A.

Noviembre de 2008

1. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 AJEGROUP en el mundo

1.1.1. Perfil y reseña histórica

Es una empresa multinacional de bebidas en permanente crecimiento. Tiene presencia en diversos países de Latinoamérica y su sede principal está ubicada en el Perú.

En 1987, tras un atentado terrorista sufrido en su hacienda del departamento de Ayacucho, Eduardo Añaños y su hijo mayor, Jorge Añaños Jerí, deciden iniciar un nuevo negocio. Dada la experiencia de Jorge en la distribución de cerveza en la provincia de Huamanga (Ayacucho, Perú) se emprendieron en la producción el 23 de junio de 1988, con capital propio y un préstamo del Banco Industrial.

Poco después, en 1989, fundan la compañía Kola Real que prosperó en medio de la violencia que imperaba en el país durante el primer gobierno de Alan García. Esa coyuntura permitió a la familia Añaños Jerí conquistar rápidamente el sector de bebidas en el sur andino, que había sido abandonado por las grandes empresas del rubro debido al constante peligro de ataques terroristas a sus plantas y el cobro de cupos por sus actividades.

A inicios de los noventa, los otros hijos del patriarca, Eduardo Añaños Jerí, se unieron a la empresa e instalaron una planta en la provincia de Huancayo, en el departamento de Junín. En 1993, la empresa se expandió hacia la localidad de Bagua, en la selva, y de allí avanzó hacia la costa. En Motupe, en el departamento de Lambayeque, se creó uno de los más grandes almacenes y en Sullana, provincia del departamento de Piura, se inauguró la primera planta en la costa del país.

Con la empresa consolidada en el interior, la familia Añaños decide incursionar en Lima e inicia sus operaciones en abril de 1997. El fenómeno del niño, en 1998, hizo que la temporada de calor se alargue notablemente y la empresa obtuvo altísimos niveles de venta pudiendo generar mayores recursos y reinvertir.

Para comienzos de este siglo, Kola Real ya contaba con filiales en Venezuela (1999) y Ecuador (2000). En el 2002, la empresa decide incursionar en el mercado de México, el segundo más grande de consumo en el mundo y también el segundo en consumo per cápita. Con presentaciones de alto litraje y bajo precio, estrategia utilizada desde el principio, la respuesta de los consumidores fue tan positiva que el volumen de ventas creció de manera explosiva en el periodo 2002 – 2004, convirtiendo a México en el mayor generador de ingresos de la compañía.

El rápido crecimiento de las ventas trajo consigo la necesidad de replantear las prioridades de la empresa y fue así como en el año 2005 las diferentes unidades de negocio se agruparon bajo el nombre Ajegroup y las razones sociales de los otros países se cambiaron de la siguiente forma:

- Kola Real en Perú pasó a ser Ajeper.
- Industrias Añaños de Venezuela pasó a ser Ajeven.

- Kola Real en Ecuador pasó a ser Ajecuador.

Ese mismo año, entró en operación la tercera planta embotelladora en México en la ciudad de Guadalajara y la empresa logró una participación del 5% en el mercado de los refrescos embotellados en ese país. Paralelamente, se crearon nuevas unidades de negocio en Costa Rica (2004), Guatemala (2005) y en Tailandia (2006).

Así, AJEGROUP quedó constituido de la siguiente forma:

AJEGROUP

País	Empresa
Perú	AJEPER
Venezuela	AJEVEN
Ecuador	AJECUADOR
México	AJEMEX
Tailandia	AJETHAI
Costa Rica	AJECEN
Guatemala	AJEMAYA

Fuente: www.ajegroup.com
Elaboración propia

Actualmente AJEGROUP cuenta con 17 plantas con capacidad de producción de 3,000 MM de litros al año y tiene 8,500 empleados entre directos e indirectos. Además posee 100 Centros de Distribución Propios enfocados hacia las ciudades más importantes de cada país

México es el mayor mercado de la empresa y se espera que este año AJEGROUP, hoy AJE, tenga una facturación de US\$ 350 millones, cifra que podría representar el 43% de sus ingresos consolidados¹.

1.2 AJEPER S.A. La Empresa en el Perú

1.2.1 Perfil y reseña histórica

AJEPER es la empresa peruana, anteriormente denominaba Kola Real, dedicada inicialmente a la venta de bebidas no alcohólicas con las siguientes marcas: Kola Real, Oro, Big Cola, Cielo, Sporade, Pulp y Free Light. En el 2007, decidió incursionar en el mercado cervecero y lanzó la marca Franca con precios por debajo del mercado y con una inversión inicial de US\$60 millones. En marzo del 2008 introdujo su segunda marca de cerveza, denominada Caral, con lo que AJEPER espera alcanzar una participación del 10% en el mercado cervecero de Lima.

¹ <http://www.emprendedores.com.pe/sitio/modules/news/article.php?storyid=819>

1.2. 2. Estructura Accionaria

Al ser una empresa familiar, los accionistas principales de la empresa son los miembros de la familia Añaños.

1.2.3 Directorio de la Empresa y Plana Gerencial

El directorio de la empresa esta conformado de la siguiente manera:

AJEPER S.A.

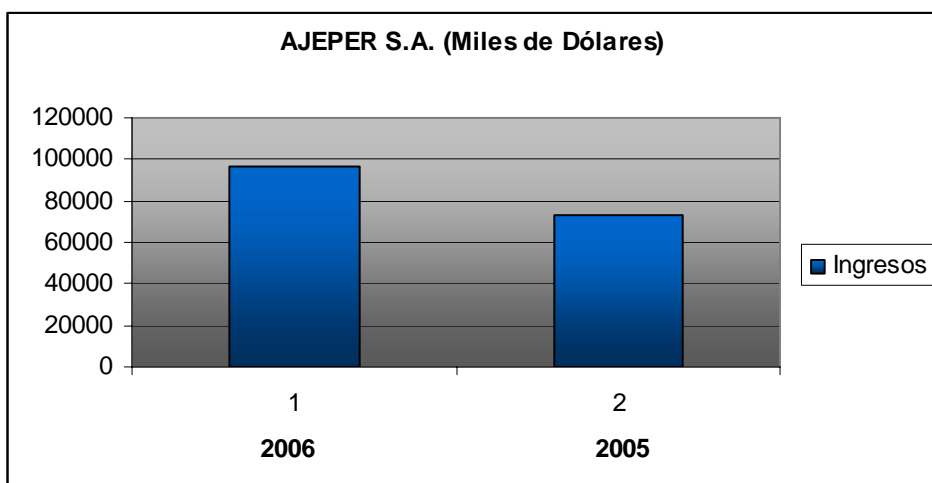
Nombre	Cargo
Añaños Jerí Ángel Eduardo	Presidente
Añaños Jerí Carlos Enrique	Director Ejecutivo
Añaños Jerí Álvaro Nivardo	Director
Añaños Jerí Arturo Fernando	Director

Fuente: Ministerio de la Producción, Aduanas SUNAT, www.ajegroup.com
Elaboración propia

1.2.4 Situación Financiera de la Empresa en el Perú

La empresa de la familia Añaños es muy recelosa de su información financiera. Esta característica los ha llevado a mantener en mínimo los montos de préstamos bancarios y apalancamientos financieros operativos.

Durante el año 2006 los ingresos totales de AJEPER S.A. se incrementaron en un 32,55% y representaron el 0.10% de la producción en la economía nacional.



Fuente: Perú – The Top 10,000 Companies
Elaboración propia

1.2.5 Importancia de AJEPER para la economía peruana

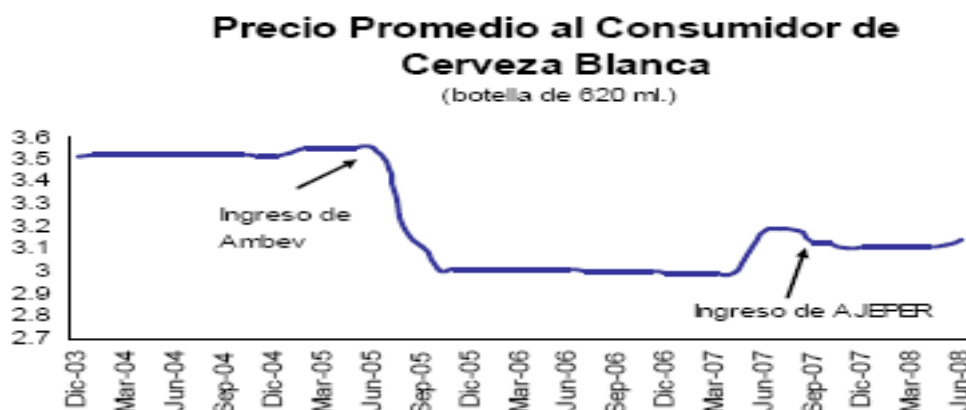
De acuerdo con la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU: 1554) de las empresas, AJEPER se dedica a la elaboración de bebidas y embotellado de aguas minerales. En el año 2007 la compañía ocupó el puesto 117 del ranking de las 10,000 principales empresas del Perú. Las ventas del Perú representan el 18% de las ventas totales de AJEGROUP y sus principales mercados son México y Venezuela.

El mercado de bebidas no alcohólicas en el Perú se caracteriza por la concentración en pocos productores locales. Aproximadamente el 90% del mercado se concentra en cinco embotelladoras, mientras que el resto se reparte, de acuerdo a cifras estimadas, en más de 190 pequeñas embotelladoras a nivel nacional.

En los últimos años, este mercado ha presentado una tendencia positiva, en especial en el rubro de jugos, aguas e isotónicas, mientras que la línea de gaseosas, si bien ha aumentado su volumen, ha perdido participación en la producción total. Entre el 2006 y 2007, se estimó un crecimiento cercano al 15% destacando el incremento de las categorías de aguas y jugos, que, desde el 2005, presentan un gran dinamismo.

Así, las aguas crecieron en 30,7% y 16,3% en el 2006 y 2007, respectivamente y un 28,8% en los primeros cinco meses del 2008, mientras que los jugos lo hicieron en 69,4%, 100% y 95,9% en los mismos períodos. El crecimiento del último rubro fue impulsado por el ingreso de un nuevo competidor al mercado, el Grupo AJE, el cual ofreció nuevas marcas y presentaciones a precios por debajo de las ya existentes. La categoría de bebidas isotónicas logró también importantes incrementos con el ingreso de dicho grupo, pues en el 2005 creció 117,9% y en el 2006 más de 50%.

En el mercado cervecero, con incursión de los Añaños en el rubro, las empresas competidoras redujeron sus precios con el objetivo de no perder participación en el mercado y compensar la caída en sus márgenes con el aumento del volumen de ventas de AJEPER.



Fuente: INEI

2. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

Según información emitida por la SUNAT, el número de trabajadores dependientes y/o pensionistas de AJEPER S.P. es de 869 personas para el presente año.

3. INFORMACIÓN SINDICAL

Existen dos sindicatos de ámbito nacional en la empresa AJEPER: el **Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Ajeper S.A.**, que fue fundado el 06 de Febrero de 2005 y está afiliado a la CGTP – UITA. y el **Sindicato de Obreros de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C - Planta Arequipa.**

4. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

Tal como indicara el informe anterior 2006 – 2007, la empresa desarrolló una pertinaz campaña antisindical contra el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Ajeper S.A. expresada en despidos de dirigentes y afiliados, coacción los trabajadores para obtener su renuncia al sindicato con la no renovación de contratos o con los traslados de los afiliados de sus puestos de trabajo. Dichas acciones consiguieron debilitar la organización sindical a lo que siguió una serie de procesos judiciales de reposición.

De otro lado, en la planta ubicada en el departamento de Arequipa se reactivó el Sindicato de Obreros de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., obteniendo el reconocimiento de la nueva Junta Directiva por parte del Ministerio de Trabajo el 3 de octubre de 2007. Ello ocasionó que la empresa llevara a cabo una serie de hostilizaciones, sin embargo el sindicato logró iniciar las reuniones de negociación colectiva en trato directo.

4.1. Libertad Sindical

Despidos y discriminación por motivos sindicales

Antecedentes

En los años anteriores, se reportó que la transnacional despidió a veintitrés trabajadores entre dirigentes y afiliados². Algunos de estos dirigentes contaban con la protección del fuero sindical de acuerdo con lo estipulado en los artículos 30º y 31º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Asimismo, se denunció que la empresa suprimió la posibilidad de trabajar horas extras a los trabajadores sindicalizados, reduciendo considerablemente sus ingresos económicos. Además, contrató a nuevos operarios por medio de empresas de intermediación laboral (*services*) para suplir las horas dejadas de trabajar por los sindicalizados³ y redujo los horarios de refrigerio. Se reportó

² Alerta N°. 146, Julio 2005: <http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/alertases/alerta146.php>

³ Alerta N°. 120, Abril 2005: <http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/alertases/alerta120.php>

también en la Planta de Arequipa casos de reducción de categoría para trabajadores sindicalizados.

Periodo 2008

Durante el 2008 la situación sigue siendo la misma. La empresa no ha rectificado su política antisindical. Los afiliados y dirigentes despedidos continúan sin ser repuestos y se han producido nuevos despidos por motivos sindicales.

El Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de AJEPER S.A., decidió en abril de 2008 reestructurar su Junta Directiva de conformidad con lo dispuesto en artículo 10° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cumpliendo para ello con los requisitos y formalidades exigidas.

Sin embargo, la empresa despidió, inmediatamente después de la reestructuración sindical, al nuevo Secretario General, Jesús Arnaldo Acosta Taxi; al Secretario de Organización, Ramos Dagoberto Villarreal Paz y a Roger Mauro Flores Soto, Secretario de Defensa. A raíz de la defensa que los trabajadores hicieron de su derecho a la Libertad Sindical, la empresa les cursó, el 22 de mayo de 2008, cartas notariales de despido aduciendo que el sindicato tiene como miembros a dos trabajadores que no mantienen vínculo laboral - debido a que fueron despedidos anteriormente por ser dirigentes de la primera Junta Directiva del sindicato -, por lo que se habría quebrantado la buena fe laboral, razón suficiente para el despido.

Posteriormente, entre agosto y setiembre del mismo año, la empresa despidió a los afiliados Juan Salas Cáceres, José Luis Cabeza Huilcapoma y Raúl Romaní Quillca, este último miembro de la comisión negociadora del pliego de reclamos que recientemente el sindicato había presentado.

Esta vez, AJEPER señala como motivo de despido que varios de los miembros del sindicato serían personal de confianza de la empresa, pues señalan que el cargo de supervisor de planta, es un cargo de confianza. Sin embargo, tal argumento no corresponde a la normatividad laboral existente.

Todos estos casos se encuentran en proceso judicial a la espera de resolución, con excepción del trabajador José Luis Cabeza Huilcapoma pues, según el propio sindicato, habría llegado a un acuerdo económico para renunciar a éste.

A estos hechos se suman diversas presiones que se ejercen a los dirigentes para que renuncien y se desafilien. El sindicato reportó que luego de la reactivación del sindicato en abril de 2008, la empresa ha coaccionado a los afiliados consiguiendo que 34 de éstos firmen un documento redactado por la propia empresa donde figura su renuncia al sindicato. No obstante estas renunciaciones no han sido comunicadas al sindicato y se encuentran bajo la posesión de la empresa, por lo que oficialmente no se han producido. El sindicato manifiesta que en el año 2005 cuando la empresa dio cuenta de su primera Junta Directiva, su accionar fue el

mismo, comunicando las renuncias al Ministerio de Trabajo cuando el sindicato pretendía iniciar el procedimiento de negociación colectiva, con lo cual la empresa consiguió evadir la negociación.

Otra acción antisindical reportada es el traslado de su centro de trabajo a uno de los dirigentes de la nueva Junta Directiva que fue cambiado a la Planta de Sullana, en el departamento de Piura.

Además, la empresa no reconoce de manera pública al Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros. No permite que se realice el descuento de la cuota sindical, no permite que se realicen asambleas o reuniones en sus instalaciones, ni que se distribuyan comunicados del sindicato, así como tampoco permite que existan y actúen con libertad los delegados sindicales

Dilación indebida en los procesos judiciales

Antecedentes

En los años anteriores se reportó una injustificada demora en la solución de los procesos judiciales iniciados por los trabajadores para la reincorporación a sus puestos laborales y por el ejercicio irrestricto de la libertad sindical. En la actualidad dicha demora persiste por lo que no sólo se viola el derecho a un debido proceso de los trabajadores, si no que dicha demora no permite su reincorporación, afectándose el derecho al trabajo de los despedidos y los derechos sindicales de todos los afiliados al ver mermadas sus posibilidades de representación y de acción sindical efectiva.

Periodo 2008

Luego de casi cuatro años continúan en trámite los procesos judiciales iniciados por los trabajadores para obtener la reincorporación laboral⁴. Uno de los casos más alarmantes es el de los ex - dirigentes Amílcar Gonzáles y Nemesio Porras, que a pesar de haber iniciado un proceso de amparo en protección de derechos fundamentales (libertad sindical), no obtienen una sentencia definitiva desde hace más de tres años.

El sindicato ha realizado diversas manifestaciones públicas reclamando la demora excesiva de sus demandas y ha solicitado por escrito la intervención de las autoridades del Estado (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Justicia, Congreso y Presidencia de la República) sin obtener respuesta alguna. Manifiestan que la lentitud del Poder Judicial en resolver los problemas de reposición de los trabajadores es un indicador de la influencia de los poderes económicos en los organismos públicos en perjuicio de los sectores más vulnerables. A la fecha existen 17 procesos de impugnación de despido que involucran a 18 trabajadores despedidos y que se vienen tramitando durante más de tres años sin sentencia

⁴ <http://diariolaprimeraperu.com/online/edicionNota.php?IDnoticia=10567&EN=1050>

definitiva. Estas demoras en el acceso de la justicia son una vulneración del Estado de los deberes de promoción y garantía de la Libertad Sindical.

Juzgado	Nº Expediente	Demandante	Materia	Estado
4to Juzgado Laboral	357-2005	Quinto Yupanqui Juan José	Nulidad de despido	Archivado en forma definitiva sin reposición 29/03/2007
5to Juzgado Laboral	183-2005	Peñaloza Urbina Alberto	Nulidad de despido	En apelación elevado a la Corte Superior 12/09/2007
6to Juzgado Laboral	362-2005	Gonzáles Medina Amílcar Hugo y Nemesio Porras Fabián	Cese de hostilidad	En trámite sin sentencia a la fecha
8va Juzgado Laboral	352-2005	Reyes Bustamante Juan	Nulidad de despido	Con Sentencia Fundada. El 01/10/2007 se concedió apelación aún no se ha elevado el expediente.
12 Juzgado Laboral	123-2005	Torres Ocas Luis Alejandro	Nulidad de despido	Con Sentencia definitiva a favor del trabajador. Las partes conciliaron
12 Juzgado Laboral	186-2005	Peña Zapata Cristian Pascual	Indemnización por despido arbitrario.	Sentencia Fundada. Se apeló y el exp. subió a la Sala el 28/02/2008
21 Juzgado Laboral	345-2005	Contreras Pérez Gregorio	Nulidad de despido	Con Sentencia en 1ra instancia. Se apeló el 09/11/2006 el exp. aún no se eleva a la Sala
24 Juzgado Laboral	390-2005	Carlos Vidal Banturen Flores/ Niver Cajaleón Velásquez / Visitación Cajaleón Velásquez / Javier Julca Morales / Isax Vladimir Padilla Francia */ Roberto Carlos Quinto Yupanqui / Raul Marcelino Ruiz Arias / Juan Pablo	Nulidad de despido	A la fecha sin sentencia en primera instancia * El trabajador concilió con la empresa.

		Sonco Machaca		
25 Juzgado Laboral	147-2005	Rivas López Pedro	Nulidad de despido	Las partes conciliaron
28 Juzgado Laboral	366-2005	Flores Gente Julián	Nulidad de despido	A la fecha sin sentencia en primera instancia
6to Juzgado Laboral	026-2006	López Cárdenas Ronald	Indemnización por despido arbitrario.	Las partes conciliaron
14 Juzgado Laboral	143-2006	Medrano Dávila Miguel	Indemnización por despido arbitrario.	A la fecha sin sentencia en primera instancia
1 era sala laboral	853-2006 AC	Quispe Pablo Felipe	Nulidad de despido	Pendiente de resolver la apelación
2da sala laboral	1274-2007 AyS	Jaime Montero Ancajina	Nulidad de despido	Pendiente de resolver la apelación
3era Sala Laboral	1626-2007 ND-A	Murga Campos Luis Alberto	Nulidad de despido	Pendiente de resolver la apelación
58 Juzgado Civil	59502- 2005	Amílcar Gonzáles Medina y Nemesio Porras Fabián	Proceso de amparo	A la fecha sin sentencia en primera instancia

Actos de injerencia

El Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros reportó la existencia de un nuevo sindicato promovido y financiado por la propia empresa. Éste habría suscrito un convenio colectivo en tiempo record, apenas a unos días de haberse constituido, mientras aquel no logra ser reconocido por la empresa como un interlocutor válido a pesar de haber presentado su primer pliego de reclamos hace más de de tres años.

Igualmente, el Sindicato de Obreros de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa informó que la misma situación acaecía con ellos, pues la empresa había suscrito un convenio colectivo con un sindicato creado bajo el auspicio de la empresa. Se informó además exigencias para que se adhieran a este nuevo sindicato.

4.2. Negociación Colectiva

4.2.1. Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Ajeper S.A (Kola Real)

Antecedentes

En el informe anterior, PLADES reportó que a pesar que el 3 de marzo de 2005 el sindicato presentó su pliego de reclamos no se había firmado aún el Convenio Colectivo, demostrando la poca voluntad de la empresa por resolver los conflictos laborales en base al diálogo democrático.

Periodo 2008

La empresa sigue sin respetar el ejercicio del derecho de negociación colectiva que le asiste al sindicato. Luego de más de tres años de presentado el pliego de reclamos, la empresa se niega a negociar con los trabajadores.

A pesar del crecimiento económico del grupo Añaños, la empresa se ha negado resolver el nuevo pliego de reclamos presentado en junio de 2008, ofreciéndole inicialmente en la negociación colectiva un risible aumento de diez céntimos de nuevo sol (S/. 0.10) diarios (US\$ 0.03 aproximadamente).

De otro lado, varios de los trabajadores despedidos en el 2008 pertenecían a la comisión negociadora del pliego de reclamos y se encontraban, al momento del despido, intentando establecer mecanismos de diálogo con la empresa.

4.2.2. Sindicato de Obreros de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.

Antecedentes

Dentro de su política antisindical la empresa había conseguido desarticular al sindicato y no lo reconocía como interlocutor válido para la negociación colectiva.

Periodo 2008

Luego de la rearticulación del sindicato, éste logró dar inicio a las reuniones de trato directo con la empresa el 3 de marzo del 2008 y sólo luego de una fuerte campaña de presión a través de medios de comunicación en Arequipa y gestiones ante el Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, durante el desarrollo de la negociación en trato directo el Sindicato de Obreros de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. denunció que los funcionarios de la empresa los presionaban para que acepten el convenio colectivo suscrito por el sorprendente periodo de 10 años con otro nuevo sindicato de trabajadores de la planta Huacho. Este nuevo sindicato es acusado de no representar los intereses de los trabajadores, de permitir actos de injerencia contra la autonomía sindical y de ser promovido por la empresa.

De acuerdo al el Sindicato de Obreros de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. la empresa pretende coaccionarlos a fin de que se adhieran al convenio suscrito con el nuevo sindicato de Huacho. En éste convenio pactado por 10 años no se incluye incrementos remunerativos ni mejoras en las condiciones trabajo,

remitiéndose básicamente a sancionar aquellos beneficios que de manera unilateral la empresa venía otorgando.

4.3. Discriminación Laboral

El Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros reportó que la empresa incumple el pago de las remuneraciones de los trabajadores afiliados, y les recorta la posibilidad de trabajar horas extras.

Asimismo, señala que la empresa promovió a otros puestos mejor pagados a los trabajadores que se desafiliaron del sindicato y que realizó modificaciones en los horarios de turno perjudicando a los afiliados.

Además de ello, el sindicato no ha reportado hechos que impliquen prácticas de discriminación laboral distintas a las prácticas de discriminación antisindical ya mencionadas.

4.4. Salud y Seguridad Laboral

El sindicato ha reportado que la empresa no cuenta con comedor o un establecimiento adecuado que reúna las condiciones mínimas de higiene donde los trabajadores puedan ingerir sus alimentos.

Asimismo señala que existieron accidentes de trabajadores por negligencia de los superiores y por un inadecuado mantenimiento de la maquinaria. No obstante estos hechos fueron ocultados y la empresa se negó a que el sindicato u otros trabajadores intervinieran o pudieran fiscalizar los hechos. Es necesario señalar que el comité de salud y seguridad no funciona efectivamente.

De otro lado, la empresa no proporciona datos respecto a salud y seguridad en el trabajo, a pesar de los pedidos realizados. No obstante los trabajadores señalan que las enfermedades respiratorias, principalmente la tuberculosis, son altas y están relacionadas con las malas condiciones de trabajo.

4.5. Medio Ambiente y relaciones con la comunidad

A pesar de que el sindicato ha reportado diversas acciones que pueden revelar una actitud negligente respecto al cuidado del medio ambiente, no existe información certera que pueda confirmarlo. La empresa no posee información pública al respecto y tampoco accede a los pedidos de información formulados.

4.6. Otros Derechos

Derecho a la Jornada de Trabajo máxima y al descanso semanal

Antecedentes

En los años 2006 y 2007 se denunció que la empresa no respetaba derechos laborales fundamentales como el derecho al descanso semanal y a la jornada máxima de trabajo. Los trabajadores para poder mejorar su remuneración mensual trabajaban diariamente doce horas, incluso el día domingo.

Periodo 2008

Para el presente periodo se reporto que las vulneraciones a los derechos de jornada máxima y descanso semanal se mantenían. Ello en virtud a que las remuneraciones básicas no han sido elevadas ni unilateralmente ni por convenio colectivo, por lo que los trabajadores se ven obligados a trabajar en horas extras y en días de descanso para recibir un salario justo.