



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

CORPORACIÓN R. LINDLEY – THE COCA-COLA COMPANY

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 The Coca-Cola Company en el mundo

Sede Principal: Estados Unidos



Coca-Cola es una de las marcas comerciales con mayor identificación y niveles de comercialización del mundo. Así, la compañía es conocida por el 94% de la población mundial y se encuentra en 232 países.

Coca-Cola genera empleo para más de ocho millones de trabajadores en todo el mundo y ha sido catalogada como uno de los vehículos de expansión de la cultura norteamericana en el mundo.

La empresa nació desde que el 5 de Mayo de 1886 John Pemberton, un veterano farmacéutico de 54 años del ejército norteamericano, crea la fórmula de la Coca-Cola basándose en el éxito del famoso Vino Mariani, una bebida alcohólica revigorizante a base de vino y hoja de coca macerada. Coca-Cola nace como un refresco similar pero sin graduación alcohólica. En ella se sustituyó el vino por un extracto de cola y se le añadió cafeína. Fue introducida comercialmente como "un tónico efectivo para el cerebro y los nervios".

En sus inicios se llamó "Vin francais Cola" (Vino Francés de Cola). El 8 de Mayo se pone a la venta la bebida Coca-Cola en la Farmacia Jacob's en Atlanta y se venden 9 unidades diarias. El negocio fue comprado por Asa Candler en 1888 y en 1895, la primera fábrica fue construida en Dallas, Texas, la cual aún se encuentra en funcionamiento.

En 1894, en una tienda de caramelos de Vicksburg, Mississippi, el dueño Joseph A. Biedenharn, decidió embotellar la bebida utilizando pequeñas botellas de cristal, para una mejor distribución del producto.

En 1899 se firmó el primer acuerdo para embotellar Coca-Cola en todo el territorio de los Estados Unidos; este fue adjudicado en exclusiva a Benjamin F. Thomas, Joseph B. Whitehead y John T. Lupton, quienes se dividieron el país por zonas y comenzaron a re-vender los derechos para embotellar Coca-Cola a empresarios locales.

Para 1909 había casi 400 plantas embotelladoras en E.E.U.U. aunque algunas sólo abrían los meses de verano cuando la demanda aumentaba.

Cuba y Panamá fueron los dos siguientes países en los que se empieza a embotellar la Coca-Cola en 1906.

Luego de la Primera Guerra Mundial, en 1919, Ernest Woodruff compró todas las acciones de Coca-Cola a la familia Candler para potenciar su exportación.

En 1923 se establecen las bases para The Coca-Cola Export Corporation, cuyo propósito era extender el sistema de embotelladores al resto del mundo.

La compañía inicia su expansión internacional en los años 30 del siglo pasado. Para 1939, Coca-Cola ya se encontraba presente en 44 países del mundo.

El acontecimiento que marcó su despegue internacional fue la Segunda Guerra Mundial, cuando la compañía se propuso que todos los soldados estadounidenses pudiesen acceder a una botella, donde quiera que estuviesen y sin importar el costo para la empresa.

Actualmente la empresa de Coca-Cola, incluyendo las entidades de embotellamiento, emplea a aproximadamente 55,000 personas. Más de 44,000 de aquellos empleados trabajan para la empresa fuera de los Estados Unidos.

En Colombia, Coca-Cola enfrenta los más serios problemas de denuncias de los últimos tiempos, ya que los concesionarios de dicha empresa en dicho país han estado implicados en las desapariciones y asesinatos de los principales trabajadores, a la vez miembros de los sindicatos de la empresa.

1.2 Corporación José R. Lindley S.A. – En el Perú

1.2.1 Perfil y reseña histórica

En el Perú, la Corporación José R. Lindley S.A. es la empresa embotelladora exclusiva de The Coca-Cola Company.

La Corporación José R. Lindley S.A. es una empresa dedicada desde sus inicios a la elaboración, embotellamiento, venta y distribución de bebidas gasificadas, isotónicas, aguas de mesa, y posteriormente de néctares y pulpas de frutas.

La historia de la Corporación José R. Lindley S.A. (CJRL) empieza en el año 1910 cuando el matrimonio británico conformado por Don José R. Lindley y Doña Martha Stoppanie de Lindley llegan al Perú y se establecen en el distrito del Rímac.

Es ahí donde funda una empresa para elaborar y procesar bebidas gasificadas a la cual nombran Fábrica de Aguas Gasificadas Santa Rosa.

En 1928 la empresa familiar se transforma en la sociedad anónima José R. Lindley e Hijos S.A. y en el año 1935, se lanza al mercado el producto Inca Kola con la cual se convirtió en líder en el mercado peruano de bebidas no alcohólicas.

1972 marca el inicio de la expansión de Inca kola en todo el territorio nacional y en 1996 la empresa adquiere una línea de embotellado alemana marca Krones, totalmente automática y computarizada.

En 1997 la empresa Inmobiliaria Lintab S.A. absorbe a las empresas: (i) José R. Lindley e Hijos S.A., creada en 1928; (ii) Frutos del País S.A., creada en 1973; (iii) Distral S.A., creada en 1957; y (iv) la parte industrial previamente escindida de Sabores Perú S.A.

Tras la mencionada absorción, las empresas anteriores se disuelven sin liquidarse. Asimismo, Inmobiliaria Lintab S.A. cambió su denominación social a Corporación José R. Lindley S.A. razón social que perdura aún hoy.

En 1999, la corporación realiza una alianza estratégica con The Coca-Cola Company, alianza que será afianzada, durante el año 2004, a través de la compra de Embotelladora Latinoamericana S.A. - ELSA, compañía que producía y distribuía todos los productos de la marca Coca-Cola.

En septiembre del 2005 la Junta General de Accionistas acordó que la corporación absorbiera la totalidad del patrimonio de ELSA entre cuyas propiedades había plantas de embotellamiento, en el norte, centro y sur del Perú.

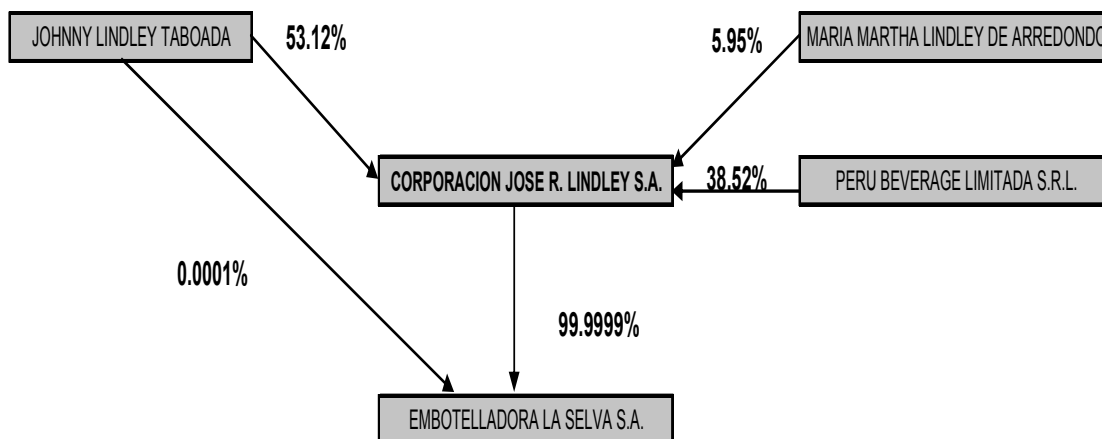
Tras esta decisión Corporación José R. Lindley pasó a tener en forma exclusiva la franquicia de The Coca-Cola Company para la elaboración, distribución y venta de Coca-Cola, Coca-Cola Light, Fanta y Sprite, bebidas gasificadas que estaban en manos de ELSA para el país.

Las principales fortalezas identificadas por el grupo para su éxito en el país son:

- Preferencia en el mercado nacional por los productos Inca Cola y Coca-Cola.
- Socio estratégico The Coca-Cola Company

- Predisposición de los socios para aportar al negocio con los recursos necesarios para afrontar las inversiones y financiar el capital de trabajo.

DIAGRAMA DEL GRUPO ECONOMICO CORPORACION JOSE R. LINDLEY S.A.



1.2.2 Unidades de producción

Su objetivo de corto plazo es fusionar a las empresas embotelladoras. En los próximos cinco años se tiene previsto consolidar las plantas de la avenida Colonial, Callao, Rímac y Zárate en una sola.

Durante el 2006 se implementaron una serie de proyectos y actividades dirigidas a la optimización de los procesos internos, mejora en la capacidad productiva y consolidación de sus recursos.

Ampliación y mejoramiento de infraestructura

- Ampliación de almacenes de productos terminados: plantas de Arequipa, Ica, Iquitos, Cusco.
- Compra de terrenos adyacentes de la planta de Trujillo
- Reingeniería productiva:
 1. Acondicionamiento de las líneas y salas de preparación de jarabe de las Plantas en Rímac, Arequipa, Cusco y Colonial, con el fin de producir agua San Luis con nueva formulación.

2. Cierre de la Planta Jauja
 3. Incremento en capacidades de llenado en las plantas Rímac, Cusco e Iquitos.
 4. Adquisición de *llenadora treta classic* para producir Frugos Kid empaque 150mil.
 5. Adquisición de la *llenadora de Pulpa*.
- Optimización de Procesos: creación de la Gerencia de Planeamiento y Control de Operaciones para asegurar el flujo de la cadena de suministro.
 - Implementación de software

Adquisiciones

En el 2006 se otorga la escritura pública de fusión de la Sociedad de Cartera del Pacífico S.R.I (SOCAP), Embotelladora Latinoamericana S.A. (ELSA), Embotelladora Piura S.A. (EPSA) y la Sociedad de Inversiones J.R. Lindley S.A.C (SIJRL). Con ello se formaliza la incorporación a la empresa de los activos, pasivos y patrimonios.

1.2.3 Estructura de propiedad

Accionista	Nacionalidad	%
Lindley de Arredondo, María Martha	Perú	5.95
Lindley Taboada, Jhonny	Perú	53.12
Perú Beverage Limitada S.R.L	Perú	38.52
Otros accionistas minoritarios		2.41

Fuente: CONASEV

1.2.4 Situación financiera

Los resultados económicos del año 2006 y del 2005 han sido afectados por los siguientes factores:

1. Aumento por ventas netas de 20%.
2. Los *Costos de Ventas* se incrementaron en 23.16%.
3. Disminución de los *Gastos de Administración* en 44% y disminución en *Gastos de Ventas* en 1.98 %.
4. Incremento de los ingresos financieros y disminución gastos financieros del año 2006 con respecto a los del año 2005.

Durante el presente año, la empresa decidió, por las condiciones de competitividad del mercado de bebidas gasificadas y de néctares, continuar con la política de promociones con diferentes presentaciones y diversos canales de distribución.

En el 2006 se registró un incremento del ingreso por ventas en un 20%, los costos de ventas se incrementaron en un 23%, por el aumento de las ventas y por el incremento de precios de algunos insumos industriales, especialmente el azúcar, envases *Pet* y combustible.

Los gastos operativos disminuyeron en un 15% respecto al 2005, debido a la disminución en los gastos de administración, el incremento de los gastos de ventas, así como por el aumento del volumen comercializado y una mayor inversión en marketing.

Los gastos financieros se vieron incrementados por los intereses de crédito de corto plazo, por la reestructuración de deuda de largo plazo y por el impuesto a las transferencias financieras (ITF).

Principales Cuentas Financieras (Miles de nuevos soles)

Cuentas	2004	2005	2006*
Activo	912,413	858,638	956,898
Pasivo	672,965	590,862	574,938
Patrimonio	239,448	367,776	381,960
Ventas Netas	667,597	753,722	904,545
Utilidades	-82,410	-73,330	11,249
Gastos Financieros	28,443	38,013	43,804

Fuente: CONASEV

(*) Al 31 de diciembre del 2006

1.2.5 Importancia de la empresa para la economía peruana

La actividad principal de la empresa es la elaboración, embotellamiento, distribución y venta de bebidas no alcohólicas, aguas gasificadas, de pulpas y néctares de frutas.

El negocio de gaseosas en el Perú es muy competitivo, a pesar de ello, la empresa ha logrado mantener su participación en el mercado. Las

ventas son efectuadas mayoritariamente a distribuidores en Lima y otras ciudades al interior del país.

Las tres principales¹ empresas que comparten el rubro con el Grupo Lindley son:

Empresas ²	Ranking Ingresos		Ingresos		Utilidad	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
AJEPER	109	107	201,536	239,921	7,132	6,623
Embotelladora San Mateo S.A.	402	389	45,096	59,299	2,374	2,273
Enrique Casinelli e Hijos S.A.C.	966	977	12,159	13,909	45	6

Fuente: Extraída de Top Perú 10,000 Companies 2007

La principal competidora del grupo Lindley es Kola Real (KR), bebida gaseosa de Ajegroup (del Grupo Años). Así, en los últimos meses de 2006 esta marca fue la tercera más consumida (17%) luego de Coca-Cola (35%) e Inca kola (31%), siendo la preferida entre las familias de menores ingresos, según APOYO Opinión y Mercado, una de las más prestigiosas empresas de estudio de mercado del país. Otras marcas competidoras en este mercado son las de la alianza Ambev-Pepsico.

Entre los años³ 2000-2005 el sector de alimentos, bebidas y tabaco ha presentado un crecimiento sostenido a una tasa anual de 3.9%. El subsector de Alimentos y el de Bebidas y Tabaco lo hicieron en una tasa de 86% y 14% respectivamente.

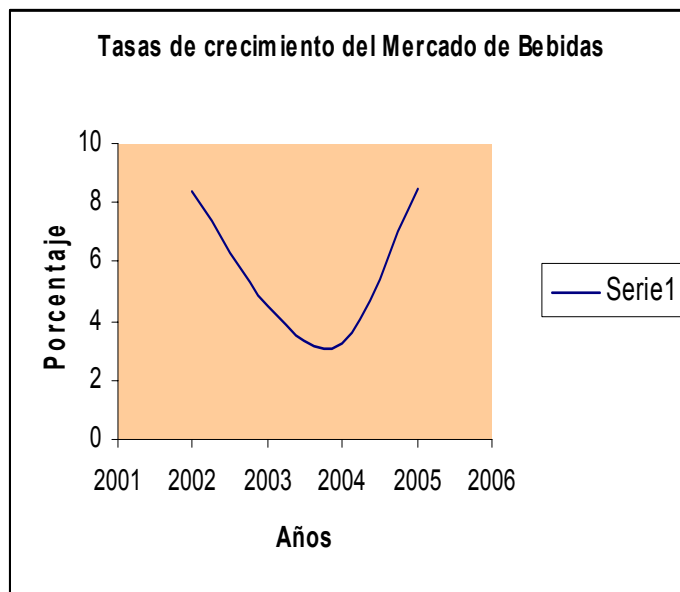
En el 2004⁴ la participación del sector en términos del PBI fue del 4.6% y la tasa de utilización en la capacidad instalada de 59.3% y 58.8% para los años 2004 y 2005 respectivamente.

¹ De acuerdo con la información disponible de sus estados financieros del Perú: The Top 10,000 companies 2006

² Cifras expresadas en miles de nuevos soles

³ Boletín de Estadística Ocupacional 8 "Industria de Bienes de Consumo (Alimentos y Bebidas) – PEEL (Programa de Estadística y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

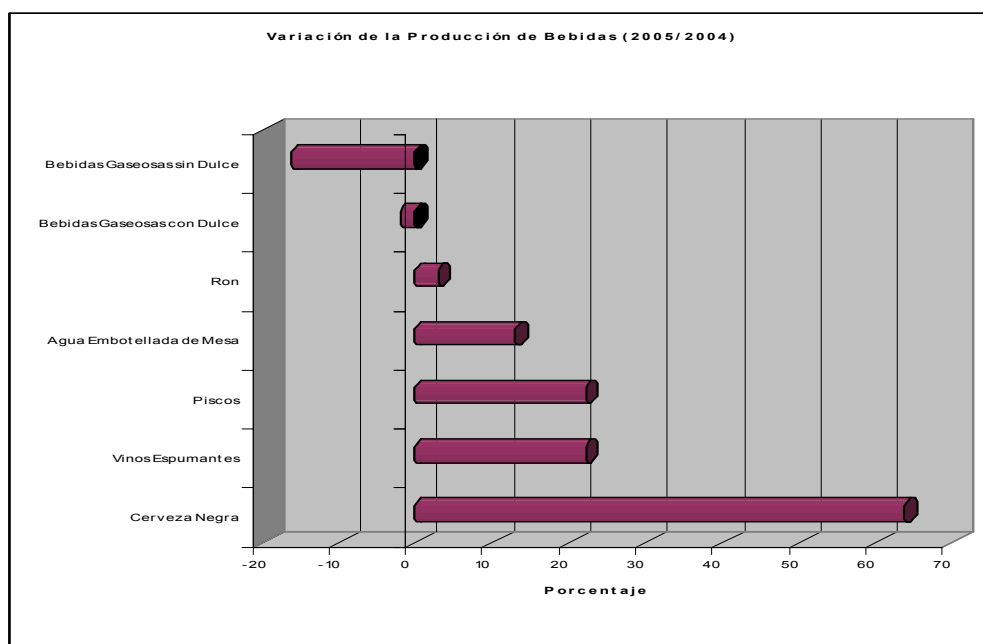
⁴ Anuario Estadístico Perú en Números 2006-CUANTO



Fuente: MTP

Elaboración propia

La industria de bebidas presentó en el 2005 un crecimiento de 8.5%, mostrando un mayor dinamismo con respecto al año anterior (2.9%), impulsada por el buen desempeño de la industria dedicada a la elaboración de cerveza y agua embotellada; mientras que la industria orientada a la destilación de alcohol, bebidas espirituosas y la fabricación de bebidas gaseosas, registraron caídas en sus niveles de producción.



Fuente INE Información Económica

Elaboración MTPE – Programa de Estadística y Estudios Laborales (PEEL)

La actividad industrial dedicada a la elaboración de bebidas se mantuvo muy dinámica durante el año 2006, registrando al mes de noviembre un crecimiento superior al 10% respecto al mismo período del año anterior.

La industria dedicada a la elaboración de bebidas no alcohólicas y producción de aguas minerales también presentó un fuerte crecimiento, alcanzando en los primeros once meses de 2006 un crecimiento de 10% respecto a similar período del año anterior.

La producción de bebidas gaseosas con dulce se expandió 5.4% en el mismo período, mientras que la de bebidas gaseosas sin dulce se elevó en 3.6%.

El agua embotellada de mesa continuó avanzando de manera importante, y hacia noviembre del 2006 reportó un crecimiento de 29.3% respecto al mismo período del año anterior, aunque el agua en botellones siguió cayendo, y retrocedió en 8.8% en el interín.

Según fuentes del sector, las fuertes tendencias a nivel global, reflejadas en el Perú, marcan un repliegue a lo personal y se orientan hacia la búsqueda del espacio individual, tendencia que está acorde con el desarrollo de empaques personales.

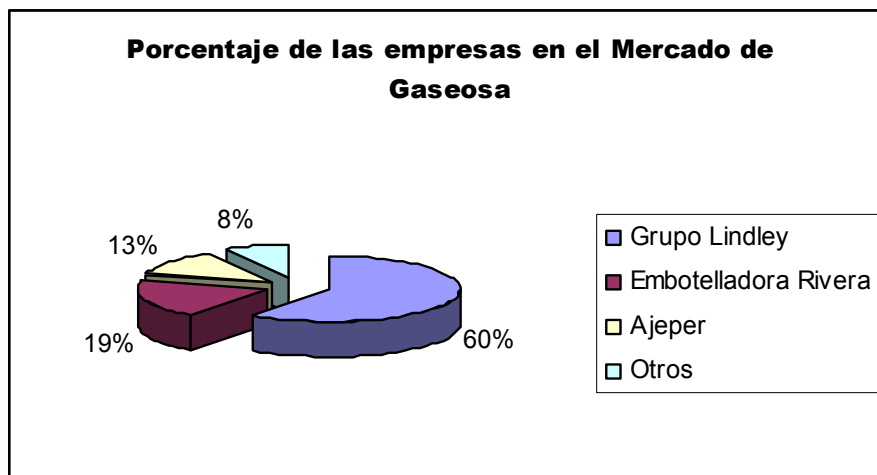
Según representantes del sector, debido a la mayor demanda de bebidas gaseosas las inversiones que se tenían previstas para el quinquenio 2010-2015 se adelantarán al período 2007-2008.

Hacia el último trimestre del 2006 competían en el mercado peruano más de 45 marcas de gaseosas; mientras que en otras categorías como aguas o jugos existían unas 15 marcas en cada una de ellas.

Asimismo, el surgimiento de nuevas categorías, como el caso de *aguas funcionales*, da cabida al lanzamiento de nuevos productos y marcas.

La Corporación J. R. Lindley⁵ ha logrado convertirse en la empresa líder en la industria de bebidas gaseosas. En el 2004 ya contaba con el 60% del mercado.

⁵ Presencia – Revista de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)



Fuente: CONFIEP
Elaboración propia

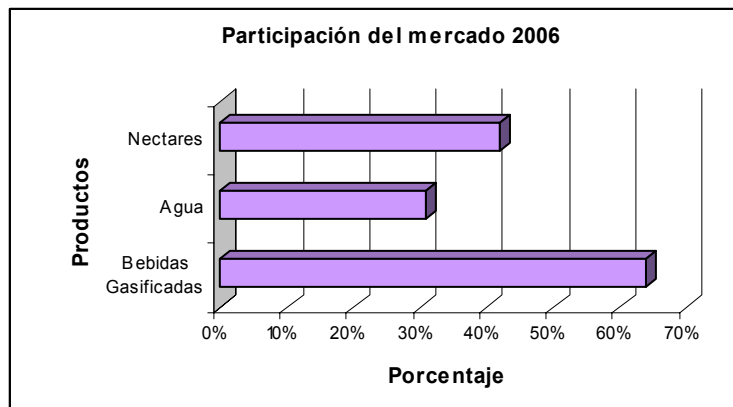
Debido a la compra de ELSA (Embotelladora Latinoamericana S.A.) en el 2005, la empresa se ubicó en el quinto lugar como embotelladora del sistema Coca-Cola a nivel Latinoamericano, produciendo así 170 millones de cajas.

Las empresas mejor ubicadas en el Ranking⁶ de Las Top 10 de Bebidas fueron: Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. (US\$382.02 millones), Corporación José R. Lindley S.A. (US\$228.68 millones) y Cía. Cervecera del Sur del Perú S.A.A. (US\$106.03 millones).

Las compañías que registraron mayor incremento en sus ingresos reales en el 2005, fueron: Consorcio Bander S.A.C. (135.71%), seguida por Embotelladora San Mateo (31.49%), y Cervecería San Juan (19.73%). En contraste declinaron las ventas de Embotelladora DeMesa S.A. (5.57%).

En el mercado nacional, la empresa participa en el 0.5% de la Producción Bruta Interna. A continuación se mostrará la participación de la empresa en el mercado por productos.

⁶ Perú: The Top 10,000 Companies 2007



Fuente: CONASEV
Elaboración propia

II. ÁMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.1 Ámbito Laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Coca-Cola Company

a) Código de conducta

La empresa tiene un Código de Conducta empresarial⁷ en el cual se deja claro su respeto a la ley local donde quiera que se encuentre un empleado de la empresa o subsidiaria, su política de trato justo y en igualdad de condiciones a clientes y proveedores, y su estricto compromiso de no intentar sobornar o influir de manera indebida en un funcionario gubernamental.

Según The Coca-Cola Company, este Código debe ayudar al empleado a guiar su conducta: *“Usted debe estar consciente de que la empresa tiene políticas en áreas tales como competencia leal, operación de valores, conducta laboral y protección ambiental. Los empleados deben consultar las políticas de The Coca-Cola Company en áreas específicas en la medida en que se apliquen sus responsabilidades”*. *“Cumpla con la ley dondequiera que se encuentre y en todas las circunstancias, nunca realice actos que dañen la reputación de la empresa.”*⁸

The Coca-Cola Company, según informa en su página web, está comprometida a conducir sus negocios con responsabilidad y ética y a crear valor en el mercado, enriquecer el ambiente de trabajo, preservar y proteger el Medio ambiente, y respaldar a las comunidades donde opera.

⁷ http://www.theCoca-Colacompany.com/ourcompany/business_conduct.html

⁸ http://www.theCoca-Colacompany.com/ourcompany/pdf/COBC_Spanish.pdf

b) Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE).-

Como miembro de la OCDE, Estados Unidos está suscrito a sus directrices, por lo tanto The Coca-Cola Company debe respetar dicho instrumento.

c) Declaración sobre las Relaciones laborales.-

Coca-Cola afirma que cumple con todas las leyes laborales y de empleo que se aplican en los países donde realiza negocios y que reconoce los estándares laborales internacionales.

Asimismo, afirma que respeta el derecho de libre afiliación. *“Respetamos el derecho de nuestros trabajadores de afiliarse o no afiliarse a los sindicatos, y aseguramos que esos derechos se ejercen sin miedo, represalia, represión o alguna otra forma de discriminación”*, señala en su declaración.

Sostiene además que están comprometidos a desarrollar con sus empleados relaciones que reflejen dignidad, justicia y respeto, que a su vez demuestren su compromiso con los derechos humanos.

d) Global compact

La empresa anunció el 8 de marzo del 2006, su adhesión al Global compact, tras una reunión sostenida entre el delegado de Coca-Cola, E. Neville Isdell, y Kofi Annan, en la sede de la ONU.

e) Informe de Responsabilidad Social Empresarial.

La empresa publica cada año un informe de Responsabilidad Social Empresarial. En su página web aparece el informe del año 2006⁹.

- **Trabajadores**

El compromiso con sus trabajadores es definido como uno de los principales puntos de atención en el *Manifiesto para el crecimiento*¹⁰, el cual representa su hoja de ruta estratégica para el crecimiento empresarial sostenible. Además, su Política de Derechos de Trabajo¹¹ y su Declaración de Derechos Humanos

⁹ <http://www.theCoca->

[Company.com/citizenship/pdf/corporate_responsibility_review2006.pdf](http://www.theCoca-Company.com/citizenship/pdf/corporate_responsibility_review2006.pdf)

¹⁰ http://www.theCoca-Cola.com/ourcompany/manifesto_for_growth.html

¹¹ http://www.theCoca-Cola.com/citizenship/workplace_rights_policy.html

Fundamentales¹² afirman que intentan reflejar el respeto por sus empleados y su compromiso con ofrecer garantías de respeto laboral en sus fueros.

- **Comunidad**

La empresa enfatiza que el futuro de su negocio depende de la vitalidad de las comunidades en donde opera¹³. Coca-Cola dice a su vez, afianzar el arraigo con las comunidades de los casi doscientos países en los que opera. Señala estar intensamente comprometida con el éxito económico y el crecimiento continuo de estas comunidades.

Espera contribuir al éxito económico de cada una de estas comunidades a través del día a día del negocio, proporcionando puestos de trabajo en operaciones propias, así como puestos de trabajo en las empresas relacionadas. Es lo que la empresa denomina “el efecto multiplicador”, es decir, no sólo influye positivamente en las personas directamente empleadas por el negocio, sino que además busca crear y ampliar las empresas que hacen negocios con la compañía.

Coca-Cola se define a sí misma como una empresa esencialmente local. Con sus socios embotelladores, que producen productos en más de 800 plantas en todo el mundo, trata de emplear a la población local, pagar impuestos a los gobiernos, pagar proveedores de bienes, servicios y bienes de capital, y apoyar programas de inversión comunitaria.

Apoya asimismo, el desarrollo socioeconómico de países en desarrollo y los mercados emergentes a través de las oportunidades económicas y la creación de riqueza, contribuyendo con tecnología y transferencia de conocimientos, iniciativas empresariales locales, y otras inversiones internacionales.

Además de la repercusión económica, invierte en las economías locales a través de “sustantivos y pertinentes” programas de la comunidad local: *“Dondequiera que operamos, trabajamos con la gente en las comunidades, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para crear y apoyar los proyectos más relevantes para las comunidades, particularmente en las áreas de: educación, el desarrollo de la juventud, las artes y la cultura, y las mujeres y las niñas. Junto con la Fundación Coca-Cola, en*

¹² http://www.theCoca-ColaCompany.com/citizenship/human_rights_statement.html

¹³ http://www.theCoca-ColaCompany.com/citizenship/our_communities.html

2006, contribuyó con casi 70 millones de dólares a comunidades de todo el mundo incluidos los asuntos públicos y los cívicos, la comunidad y el desarrollo económico, la cultura y las artes, la educación, el medio ambiente, y la salud y los servicios sociales¹⁴

- **Política Ambiental**

El Sistema Coca-Cola en materia de medio ambiente se centra en áreas de alto y visible impacto, especialmente en conducción de agua, envases sostenibles, energía y la protección del clima. En su página electrónica reconocen que han hecho progresos en cada una de estas áreas, pero saben que hay mucho más por hacer. Asimismo, están comprometidos con explorar cómo pueden seguir invirtiendo en un futuro sostenible para el planeta y para su negocio. Añaden que si bien su negocio no puede alterar las fuerzas de la naturaleza, puede permitir trabajar en asociación con otras personas para desempeñar un papel trascendente en la protección y la preservación del planeta para la actual generación y las generaciones venideras. Su guía interactiva sobre el proceso ambiental está disponible en:

http://www.thecoca-colacompany.com/citizenship/our_journey.html

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
ACUERDO MARCO INTERNACIONAL	NO
CÓDIGO DE CONDUCTA	SI
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	SI
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	SI ¹⁵ - Año 2004
BALANCE SOCIAL	NO

2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social de Corporación José R. Lindley S.A.

¹⁴ IBID

¹⁵ http://www2.Coca-Cola.com/ourcompany/citizenship_report.html.

La Corporación Jose R. Lindley S.A. publica en sus dos páginas web encontradas¹⁶, información sobre su cultura organizacional que incluye preceptos sobre su Visión, Misión y Valores.

Señala que es parte de su misión el fortalecimiento del vínculo con la comunidad. Señala también que integran sus valores la *“Calidad. Lograr la excelencia en toda la cadena de valor y promover el mejoramiento continuo”* y la *“Integridad. Actuar con ética, solidaridad, responsabilidad social y ambiental”*.

Señala además que tienen un compromiso ambiental que busca:

- Prevenir la contaminación ambiental y minimizar los impactos ambientales, en especial los que incidan en la calidad de los efluentes, emisiones atmosféricas y residuos sólidos.
- Cumplir con la legislación ambiental peruana aplicable y otras normas aceptadas por la organización.
- Mejorar continuamente nuestros procesos y servicios en temas ambientales.
- Implementar, mantener y comunicar a todos los trabajadores la presente política ambiental.
- Poner al alcance del público su política ambiental.

Tiene sistemas de calidad que integran sus Sistemas de Calidad el OHSAS 18001, obtenido en 1999; el ISO 9001, obtenido el año 2000; el ISO 14001, obtenido el año 2004; y The Coca-Cola Quality System.¹⁷

Es importante enfatizar que dentro de sus políticas de calidad señalan que una de sus prioridades es *“Mejorar continuamente nuestros productos, procesos y servicios con el compromiso de nuestros trabajadores, provistos de las herramientas y el entrenamiento necesarios”*¹⁸. En una forma muy sutil, esta frase se aleja del compromiso del bienestar del trabajador, trasladando la prioridad hacia la mejora de su producción.

¹⁶ <http://www.incakola.com.pe/> y http://www.edimovie.net/demos/incakola/home_frame.htm.

¹⁷ http://www.edimovie.net/demos/incakola/home_frame.htm

¹⁸ http://www.edimovie.net/demos/incakola/home_frame.htm

III. INFORMACION DE TRABAJADORES

Trabajadores	2005	2006
Funcionarios	10	10
Empleados	794	731
Obreros	1705	1683
Total	2509	2424

Fuente: CONASEV
Elaboración Propia

La información de trabajadores que tenemos para el año 2007 se basa en el Informe de la orden de inspección N°16647-2007-MTPE/2/12.3, de fecha 03 de enero del 2008. En este Informe se incluye un cuadro desagregado del número de trabajadores a nivel nacional, que se basa en la Información Laboral de la Gerencia de Administración de Personal y Relaciones Laborales.

El número de trabajadores a junio del 2007 sería en total 1,918 personas, de las cuales el 78% sería personal estable y el 22% restante, personal con contrato temporal.

Meses	Personal Estable	Contratados Necesidad del Mercado	Total Trabajadores	% Personal Plazo Fijo
Ene-07	1429	559	1988	28%
Feb-07	1429	561	1990	28%
Mar-07	1454	538	1992	27%
Abr-07	1459	518	1977	26%
May-07	1485	467	1952	24%
Jun-07	1489	429	1918	22%

Fuente: Informe de Actuaciones Inspectivas, Inspección Regional del Trabajo de Lima, enero del 2008.

IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En la empresa J. R. Lindley S.A. hay tres sindicatos de ámbito nacional del cual señalamos los siguientes:

a.- El **Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Latinoamericana – SINATREL** fue fundado el 24 de marzo del 2002 y reconocido por la autoridad administrativa del trabajo el 11 de abril del 2002. El sindicato está afiliado a la Confederación General de

Trabajadores del Peru - CGTP y a la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentos – UITA.

Su correo electrónico es: sinatrel_2006@hotmail.com y su página web es: www.sinatrel.org.pe.

b.- El **Sindicato Nacional de Obreros de la Corporación Jose R. Lindley S.A.** fue fundado el 10 de septiembre de 1959 y reconocido el 9 de diciembre de 1961 con Resolución Sub directoral N° 058 y modificado por Decreto Supremo N°003-72-TR exp.: R-91-961. El sindicato está afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP y a la Federación de Bebidas Gaseosas y Similares del Perú. Su correo electrónico es sindicatojrl@hotmail.com.

c.- El **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Corporación Jose R. Lindley** fue fundado el 22 de septiembre de 1973 y fue reconocido por Resolución Divisional N° 908.73 mediante decreto D.R. del 29 de octubre de 1973; están afiliados a la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP y a la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentos - UITA y su correo electrónico es sinatraiklima@hotmail.com.

La afiliación sindical de estas organizaciones es la siguiente:

N°	Sindicatos	Afiliadas Mujeres	Afiliados Hombre	Total Afiliados
1	Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Latinoamericana	3	574	587
2	Sindicato Nacional de Obreros de la Corporación José R. Lindley	0	180	180
3	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Corporación José R. Lindley	0	156	156
Total trabajadores sindicalizados		3	910	913

Fuente: PLADES – Ficha Técnica de organizaciones sindicales 2007

Con la información disponible de número de trabajadores de la Empresa al 2007, la tasa de afiliación de trabajadores directos es del 63% y del total de trabajadores del 47%. Es una tasa bastante alta en relación al promedio del sector de alimentos y bebidas.

V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad sindical

a) Reestructuración empresarial como parte de una política antisindical: el caso de SINATREL

Ceses Colectivos en SINATREL

- *Antecedentes*

La empresa mantuvo una actividad antisindical en contra de los trabajadores puesto que a inicios del año 2004, tras la absorción de Embotelladora Latinoamericana S.A. (ELSA) por la Corporación J. R. Lindley, ambas empresas iniciaron un proceso de reestructuración de las actividades de producción, distribución y comercialización que implicaba la *tercerización* de la mano de obra, y el despido masivo de trabajadores oculto bajo la apariencia de ceses colectivos y otras formas irregulares de extinción de contratos de trabajo.

Según el Sindicato, en aquella oportunidad, la empresa también manifestó su práctica antisindical restringiendo sus labores y participación en las faenas normales de la empresa, de tal modo que estas prácticas funcionaron como un efectivo acoso¹⁹ con la finalidad de la renuncia al trabajo y a su afiliación sindical bajo la promesa de volver a ser contratados en las nuevas empresas tercerizadas.

De esta manera, la empresa despidió a 233 trabajadores (ceses colectivos) en mayo del 2004, despido que fue declarado improcedente por el Ministerio de Trabajo, lo que fue desconocido por la empresa, obteniendo una medida cautelar por parte del Poder Judicial contra la decisión administrativa que le permitió proseguir con los despidos.

En efecto, la citada medida cautelar ordenó la suspensión de las resoluciones expedidas por el Ministerio de Trabajo, las cuales desaprobaban la solicitud de cese colectivo de los trabajadores, generando que la suspensión perfecta de labores continuara indefinidamente²⁰.

¹⁹ Según Blancas "El acoso moral es una conducta que, en sí misma, comporta el supuesto del desconocimiento o de la rebaja del trabajador, proscrito por el artículo 23 de la CP. Los tratos degradantes, vejatorios, la incomunicación, la postergación y el desprestigio sistemático de la persona son incompatibles con el respeto y la protección de su dignidad". Carlos Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, pág. 260

²⁰ Según el Artículo 48° inciso c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Dec. Leg. 728, cuando el empleador solicita el cese colectivo puede también "solicitar la suspensión

- *Situación actual del proceso*

En razón de esto, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Latinoamericana (SINATREL) inició diversos procesos de amparo en contra de la empresa, los cuales han obtenido sentencias favorables del Tribunal Constitucional y el Poder Judicial, donde se determinó la violación de la libertad sindical y el derecho al trabajo y la reposición del secretario general Julio Falla Juárez (Exp. N° 5474-2006-PA/TC²¹) y de un importante grupo de trabajadores afiliados (Exp. N° 05989-2006-PA/TC²² y N° 08141-2006-PA/TC²³, Exp. 2231-04 4°SC/Lima, Exp. 2005-0299 SC/Ica) después de cerca de tres años de lucha sostenida.

No obstante, cabe señalar que dadas las dilaciones de este tipo de litigios en el Perú y las difíciles condiciones que tuvieron que atravesar los trabajadores cesados, muchos de ellos desistieron de sus procesos judiciales y aceptaron bajo presión la propuesta planteada por el empleador de renunciar a la empresa y por ende al sindicato, atentándose contra el ejercicio de la libertad sindical.

Hostilización y amenazas contra la integridad personal en SINATREL

- *Antecedentes*

De acuerdo con lo manifestado por el sindicato la política antisindical estuvo acompañada por graves hechos que van desde denuncias de secuestro, hasta amenazas de despido.

Al respecto, cabe recordar la denuncia de plagio al secretario general Julio Falla -ocurrida el 11 de junio de 2004 y que no ha sido aclarada hasta la fecha-, así como las amenazas contra la integridad personal de afiliados y dirigentes imputadas a personal de la empresa -tal como consta en la Solicitud de Garantías Personales presentada el 14 de diciembre de 2004 ante la Prefectura de Lima-. Además, el Sindicato recuerda que el 30 de septiembre de 2004 la policía reprimió violentamente una manifestación contra los despidos colectivos,

perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación". Según el Comité de Libertad Sindical "796. Los programas de reducción de personal no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación antisindical. 797. La reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones" La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada, 2006, pág. 170.

²¹ <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/05474-2006-AA.html>

²² <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/05989-2006-AA.pdf>

²³ <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/08141-2006-AA.pdf>

confiscando cámaras y videos, allanando el local sindical y deteniendo a más de veinte dirigentes (20) y afiliados²⁴.

Además cuando se creó el SINATREL el 2002 el Sindicato recordó en uno de sus comunicados que hace 11 años Coca-Cola había destruido el sindicato y que aquella vez fue asesinado en extrañas circunstancias Juan Andahua Vergara, trabajador de Coca-Cola, Secretario General del Sindicato y dirigente de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Asimismo podemos señalar el caso del trabajador de la Corporación José R. Lindley, Juan Carlos Romero Camacho quien denunció que fue despedido, en el año 2005, a causa de su afiliación al sindicato por lo que demandó su reposición judicialmente. El Juez declaró nulo el despido pero la Corte Superior declaró que el trabajador no había probado fehacientemente que el despido tuviera por motivo su afiliación²⁵.

Estas denuncias cobran cada vez mayor crédito pues se han producido similares acusaciones en otros países de la región. Tal es el caso colombiano donde las amenazas contra la vida de los dirigentes han llegado a materializarse, lo que motivó campañas internacionales impulsadas por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA), así como demandas en cortes norteamericanas por parte de los Trabajadores del Acero de los EE.UU. y el Fondo Internacional por los Derechos Laborales, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos de Colombia (SINALTRAINAL) en julio de 2001²⁶, así como constantes campañas y denuncias internacionales por parte de este sindicato

²⁴ Según el Comité de Libertad Sindical "44. Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio". La Libertad Sindical, *Ibid.* página 15.

²⁵ La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema resolvió (Cas. N° 1058-2006/LIMA) en atención a la garantía constitucional a la doble instancia que ya que el trabajador planteó en su demanda como pretensión subordinada, sólo en caso no se acoja su reposición y pago de remuneraciones devengadas, el pago de la indemnización por despido arbitrario, que el Juez de primera instancia debía pronunciarse si era amparable ordenar el pago de dicha indemnización.

²⁶ De acuerdo al contenido de dicha demanda nueve trabajadores de Coca-Cola en Colombia han sido asesinados, cuatro de ellos como respuesta a las exigencias sindicales de mejores condiciones de trabajo o salarios; 38 trabajadores han debido huir de sus ciudades y 67 son víctimas de amenazas de muerte. Sus familias han sido amenazadas e incluso algunos de sus parientes han sido secuestrados. Las manifestaciones han sido atacadas y las oficinas sindicales allanadas, dinamitadas e incendiadas. Mayor Información: <http://tpp.revolt.org/>, <http://www.prensarural.org/cocacola.htm> y <http://www.rel-uita.org/>

colombiano, como la presentación de una Queja a la OIT por violaciones a la libertad sindical en septiembre del 2007²⁷.

Cierre de plantas, despidos y traslados de trabajadores²⁸

De otro lado, el SINATREL reportó presiones y hostilizaciones a los afiliados de su seccional en Chiclayo. En Febrero del 2007 la empresa comunicó el cierre de su planta ubicada en dicha provincia encargada del soplado de los envases de plástico, pues había decidido *tercerizar* esta actividad sin considerar la situación de 25 trabajadores, 15 de ellos miembros del sindicato, que serían despedidos de la empresa. La empresa tendría planeado también el cierre de su planta de soplado en Lima.

En razón a ello el sindicato alcanzó el compromiso con la empresa de reubicar a los afiliados en la nueva planta de Trujillo. No obstante, de acuerdo a testimonios de los trabajadores afectados, la empresa buscó obtener bajo presión la firma de cartas de renuncia y la aceptación de que se les contrate por el sistema de *tercerización* lo que impediría su participación en el sindicato. Estos contratos incluyeron una cláusula que daba potestad a la empresa de reubicarlos en cualquiera de sus plantas en Perú, como Cuzco o Arequipa, situadas a más de 24 horas de distancia de sus domicilios.

5.2 Negociación Colectiva

Sobre el particular, el SINATREL señala que a pesar de la suscripción del Convenio Colectivo 2007-2008, el proceso de negociación iniciado en marzo del 2007 ha presentado problemas recurrentes tales como acciones dilatorias y actitudes intransigentes de la empresa, lo cual originó que el convenio se pudiera suscribir recién en septiembre del 2007, luego de siete meses, vulnerándose el principio de buena fe

²⁷ Mayor información en la web del SINALTRAIL: <http://www.sinaltrainal.org>

²⁸ El Capítulo IV de las Directrices para empresas multinacionales de la OCDE referido al Empleo y relaciones laborales señala: "En el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, las empresas deberán: (...) 6. Cuando se contemplen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en el caso concretamente del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios, con una antelación razonable, a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes y colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la máxima medida de lo posible, los efectos adversos". Coca-Cola es una multinacional de EEUU miembro de OCDE por lo que le son aplicables dichas directrices.

negocial. El Convenio Colectivo tiene vigencia de un año, contado a partir del 29 de abril del 2007, venciendo el 28 de abril del 2008²⁹.

Respecto al contenido del mismo, debemos resaltar que el sindicato pudo concretar mejoras en la negociación para sus afiliados en lo referente a aumento de salarios, asignación escolar por pago de local sindical y por estudios superiores, bonificación por tiempo de servicios, préstamos por vacaciones, por vivienda y por estudios, el pago de una sobre-tasa por trabajo nocturno, exámenes médicos, licencia sindical, gratificaciones, bono por cierre de pacto, entre otros.

El Sindicato de Obreros de la Corporación J. R. Lindley S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación J. R. Lindley S.A. reportan que luego de varios meses hasta enero del 2008 aún no se ha celebrado un nuevo convenio para el período 2007, habiéndose dilatado indebidamente el proceso de negociación por acciones de la propia empresa.

5.3 Discriminación laboral

En este particular las organizaciones sindicales no han podido documentar casos de discriminación laboral respecto de los trabajadores afiliados ni a los que no lo son. Asimismo, no han informado procesos judiciales pendientes en este sentido.

5.4 Salud y seguridad laboral

Los sindicatos no han reportado accidentes laborales, no obstante han reportado situaciones donde podría verse afectada la salud de los trabajadores, como la existencia de algunos ambientes donde no se cuenta con un sistema apropiado de ventilación o con un control de los niveles de ozono. Asimismo, en abril del 2006, el SINATREL solicitó al Ministerio de Trabajo una inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo en la cual se pudo verificar problemas en la infraestructura de la planta CIP, carencia de equipos de seguridad en algunos trabajadores, etc.

5.5 Medio Ambiente y relaciones comunitarias

No se ha reportado ningún caso sobre contaminación ambiental. Asimismo, la empresa no ha mostrado mayor interés por tratar temas de preservación del medio ambiente con las organizaciones sindicales.

²⁹ <http://www.sinatrel.org.pe/documentos/transparencia/pdf/CONV%20COLEC%202007%20-%202008%20Sinatrel.pdf>

Premio en la categoría de “peor producto”

Durante su congreso anual en octubre de 2007, la Federación Mundial de Organizaciones de Consumidores “Consumer Internacional”³⁰, otorgó el premio “Peor marketing de bebidas” a Coca-Cola, (también fueron “premiadas” otras dos marcas internacionales Mattel y Kellogg's) por prácticas de abuso contra los derechos del consumidor al seguir comercializando bajo la marca Dasani agua corriente bajo la apariencia de agua mineral.

En 2004, Coca-Cola tuvo que retirar Dasani del mercado británico tras darse a conocer que embotellaba agua común y la trataba posteriormente para su venta, lo que hizo que el producto se retirara de Francia y Alemania, aunque sigue distribuyéndose en Brasil, Argentina, México, Chile y otros países latinoamericanos entre ellos, el Perú³¹.

5.6. Otros derechos vulnerados

Desnaturalización de la contratación temporal

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Jose R. Lindley solicitó al Ministerio de Trabajo (MT) que compruebe que la no renovación de contratos temporales a trabajadores con cuatro, cinco o más años de servicios se debía a su condición de sindicalizado. Además denunció que la empresa contrata trabajadores a través de contratos a plazo fijo desnaturalizando este tipo de contratación pues su labor no era de carácter temporal o coyuntural³².

En el Informe correspondiente a la orden de inspección N°16647-2007-MTPE/2/12.3, de fecha 03 de enero del 2008 el MT concluyó que la empresa no cometió actos de discriminación antisindical. El informe determinó que *“en el periodo enero a octubre del 2007 cesaron 228 trabajadores, de los cuales 171 no se encontraban afiliados a ningún sindicato, 25 se encontraban afiliados al Sindicato de Obreros, 1 al SINATREL y 31 al Sindicato denunciante. Asimismo en el periodo 2004-2007 466 trabajadores que estuvieron contratados a plazo fijo pasaron a ser contratados a plazo indeterminado, de los cuales, 226 estuvieron afiliados a algún sindicato y 240 a ninguno”*.

Sin embargo estableció que respecto de 31 trabajadores contratados entre el 2003 y el 2004, la Empresa no había justificado la causa objetiva

³⁰ www.consumersinternational.org

³¹ <http://www.ecoportat.net/content/view/full/68650>

³² Según el art. 25.5 del DS. N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo constituye infracción muy grave *“El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento y su uso para violar el principio de no discriminación”*.

indispensable para la celebración de contratos temporales en la modalidad de contratos por necesidad del mercado³³, habiendo sido contratados no para realizar una labor temporal sino para prestar servicios en forma permanente y continua. Este hecho demuestra que se había desnaturalizado dichos contratos, por lo que requirió a la Empresa que cumpla con regularizar dicha situación. Vencido el plazo concedido, la Empresa no cumplió con el requerimiento. El informe determinó que:

- El 2003 la empresa celebró 1,843 contratos sujetos a modalidad, el 2004 celebró 755, el 2005 celebró 1,835 y el 2006 celebró 876.

- Que en el periodo enero del 2006 y junio del 2007 la empresa mantuvo los siguientes porcentajes de trabajadores contratados a plazo fijo:

Meses	Personal Estable	Contratados Necesidad del Mercado	Total Trabajadores	% Personal Plazo Fijo
Ene-06	1357	761	2118	36%
Feb-06	1354	761	2115	36%
Mar-06	1367	659	2026	33%
Abr-06	1394	614	2008	31%
May-06	1390	621	2011	31%
Jun-06	1381	624	2005	31%
Jul-06	1382	618	2000	31%
Ago-06	1381	608	1989	31%
Sep-06	1385	606	1991	30%
Oct-06	1405	589	1994	30%
Nov-06	1423	568	1991	29%
Dic-06	1423	568	1991	29%
Ene-07	1429	559	1988	28%
Feb-07	1429	561	1990	28%
Mar-07	1454	538	1992	27%
Abr-07	1459	518	1977	26%
May-07	1485	467	1952	24%
Jun-07	1489	429	1918	22%

³³ Según el art. 58 del DS. N° 003-97-TR TUO del Dec. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

"El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. (5 años)

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional".

- La justificación establecida en cada contrato señalaba que *“las variaciones sustanciales en la demanda de los productos que producimos nos obliga a contratar un mayor número de personal para temporalmente cubrir dichas variaciones”*. Sin embargo, no se han constatado incrementos coyunturales y/o temporales de la producción. En los años 2002 a 2004, los niveles de producción y de ventas se han mantenido constantes (incrementándose a partir del 2005 al 2007). No obstante la Empresa contrató un promedio de 30% de personal bajo la modalidad de necesidades del mercado.

VI. CONCLUSIONES

- Hablar de Coca Cola (CC) en el Perú, es hablar de su embotellador J.R. Lindley, pues la matriz sólo conserva, habitualmente, el departamento de marketing y representación en los países donde opera. El grupo Lindley, tras la venta de su bebida insignia Inca Kola a Coca Cola, ha tomado el control de las embotelladoras de ésta transnacional en el país. Sus planes actuales están relacionados con la recuperación del capital invertido en la adquisición de la embotelladora ELSA (la principal de Coca Cola en el país), y la consolidación de su primer lugar en el país.
- La empresa exhibe la mayoría de instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial, mostrando su interés por temas sociales y medioambientales (prevención de la contaminación ambiental y respeto a consumidores). No obstante, ha sido sancionada en Inglaterra por abusar contra los derechos del consumidor al comercializar agua corriente bajo la apariencia de agua mineral.
- Coca-Cola manifiesta su compromiso de cumplir con la legislación laboral de cada país donde opere, respetando *“el derecho de nuestros trabajadores de afiliarse o no afiliarse a los sindicatos, (...) sin miedo, represalia, represión”*. Esta declaración no guarda relación con las resoluciones del Tribunal Constitucional que determinaron, en el 2006, la reincorporación de diversos trabajadores despedidos por la empresa mediante ceses colectivos irregulares el 2004.
- El 2007 la empresa cerró una planta despidiendo y obligando a trasladarse a sus trabajadores. El mismo año se produjo otro despido antisindical, el cual se encuentra pendiente de resolución judicial favorable.
- La Negociación Colectiva del periodo 2006 estuvo plagada de acciones dilatorias y actitudes intransigentes de la empresa (el proceso duró siete meses). En la actualidad no se ha concluido el proceso de negociación colectiva correspondiente al 2007.