EXPTE. D- 1375 /16-17

H.C. DE DIPUTADOS FOLIO 1 Pcia. BS. AS.

Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

PROYECTO DE DECLARACION

La Honorable Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires

DECLARA

Su preocupación por los despidos arbitrarios e ilegales de trabajadores efectuados por la empresa Coca-Cola FEMSA y la postura que viene tomando la misma empresa frente a la actividad sindical de sus trabajadores.

Dra. LUCIA PORTOS
Diputada
Bloque Frente para la Victoria - PJ
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

GABRIEL GODOY
Diputado
Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires

MIGUEL ANGEL FUNES
Diputado Frente Para la Victoria
H.C.D. Provincia de Buenos Aires

Dip. JOSÉ IGNACIO COTE ROSSI
Bloque Frente para la Victoria
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

MARISOL MERQUEL
Diputada
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.

LAURO GRANDE
Diputado
Frente para la Victoria
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
2
Pcia. BS.

I. Introducción

La empresa Coca Cola FEMSA, es la fábrica embotelladora con franquicias más grande del mundo, tiene un caudal de 357 millones de consumidores y comercializa 3,4 millones de cajas/unidad por año a través de 2.8 millones de puntos de venta. Su comienzo fue en el país de México en el año 1979, expandiéndose a todo Latinoamérica con facilidad y llegando a Guatemala, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Brasil y Venezuela. Empezó a operar en la República Argentina en el año 1994.

A medida que fueron expandiendo su producción y teniendo plantas en diferentes puntos de nuestro país, comenzaron a cerrar varias de ellas, convirtiéndolas en depósitos y centralizando toda la obtención en la planta de Alcorta -sita en Amancio Alcorta 3506 C.A.B.A-. Como es de esperar, el cierre de las demás y la centralización, trajo consigo el despido de cientos de trabajadores de Roca, San Justo, Barracas y Loma Hermosa. Los trabajadores que -con suerte- mantuvieron su puesto, tuvieron que resignar conquistas laborales a través de un Convenio impuesto por la empresa. Entre los puntos de esta imposición, en primer lugar se puede citar; la obligación de los trabajadores a asistir a su labor los feriados nacionales, sin hacerse el respectivo pago de horas extras como lo establecía el anterior. En segundo lugar, la eliminación del pago por trabajo nocturno en el salario, también convenido anteriormente.

H.C. DE DIPUTADOS FOLIO 3 Pcia. BS.AS.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, tampoco se respetó la categoría en función de cada puesto ni se anexaron los pagos adicionales en los sectores donde el trabajo no tiene las condiciones de salud adecuadas, dejando claras señales de insalubridad. Al tiempo de este nuevo convenio, también se obligó y sometió al conjunto de trabajadores -sin excepción, ni objeción- a presentar su renuncia a la afiliación sindical con la que gozaban y permanecieron, hasta el año 2007.

Todas estas maniobras elaboradas por la empresa, hicieron caer la conquista de obtener delegados de base, el pago de título y la antigüedad, dejando a los trabajadores sin voz ni voto en sus puestos laborales[1].

Siguiendo con la cronografía, durante los años 2013 y 2015, los trabajadores organizados en la agrupación Marrón ganan las elecciones y comienzan a llevar adelante una serie de reclamos que fueron elevados a la entidad sindical y a la empresa. Durante el mandato de este cuerpo de delegados si bien hubo discriminación por parte de la empresa a algunos trabajadores respecto de sus categorías, como fundamos anteriormente, no hubo despidos en esta ocasión. Tras la salida de estos delegados, inmediatamente después, la empresa ejecuta un cambio de gerentes y comienzan a llevar adelante un nuevo plan que tiene como finalidad aumentar la productividad y achicar costos. Toman, como una de sus primeras y más fuertes medidas, los despidos. Primero a algunos supervisores y luego a los trabajadores de manufactura. Al momento de los despidos, las plantas de Monte Grande y Villa Celina aún permanecían en función. En total, fueron cien (100) los

[1] Es interesante mencionar al trabajador Alejandro Victoria, trabajador despedido en el año 2006, quién fue el que comenzó a denunciar la falta de representación gremial de base y el pedido de efectivización de todos los trabajadores contratados. Fue el mismo Victoria quién consiguió, mediante distintas denuncias y presión de un sector importante de diputados, la efectivización de 142 trabajadores contratados y la posterior organización de los mismos; lo que concluyó en la elevación de un petitorio que presentaron ante sede sindical, reclamando derechos vulnerados que les correspondían como tal -elecciones de delegados, pago de título y antigüedad. Simultáneamente, anexaron junto a la petición, ciento veinte (120) fichas de afiliación que tuvieron que admitirse tanto por la parte gremial como por la empresa. En la actualidad, son más de 500 los trabajadores afiliados a S.U.TIAGA (Sindicato Unido de Trabajadores de Aguas Gaseosas).

trabajadores despedidos, los cuales pertenecían a las dos plantas anteriormente mencionadas -y a Alcorta. De ese total, solo siete de ellos - mediante la obtención de fallos favorables y cautelares de la justicia que, en todos los casos, daban cuenta del carácter persecutorio de los despidos- consiguieron ser repuestos a sus puestos de trabajo. Ergo, la empresa no detuvo su persecución y arremetió contra los reinstalados, intentando apelar las cautelares con la presentación de pruebas inexistentes para ganar los juicios. Posteriormente, sanciona y suspende a los trabajadores reinstalados y también a los demás, con el afán de lograr su objetivo y acallar los reclamos. Nuevamente empezaron a despedir trabajadores con causas inventadas, sin ninguna justificación, por ende, siguiendo con la misma línea ilegal e inconstitucional.

En la actualidad, los trabajadores de Coca-Cola FEMSA se encuentran trabajando en un clima de inestabilidad laboral siendo sometidos a presiones cada vez más fuertes, dado que el plan de la empresa es obtener un mayor ritmo de producción, aumentando cada vez más el control estableciendo la contratación de decenas de supervisores nuevos. A modo ejemplificativo, se han podido comprobar muchos casos de sometimiento a hacer descargos por llegadas tardes, accidentes laborales o sanciones falsas que terminan lamentablemente en despidos injustificados.

La empresa Coca-Cola, en este año, se reunió con el gobierno de Cambiemos en Davos y confirmó inversiones en el país por un monto de mil millones de dólares, mientras mantiene a muchos de sus trabajadores precarizados, mediante la tercerización laboral, despidiendo de manera persecutoria a los que se organizan en defensa de sus intereses. Se ha tomado conocimiento en los últimos meses de que la empresa busca la reducción de trabajadores con antigüedad mayor a 20 años ya que no tolera que sus trabajadores gocen de 35 días de vacaciones, a lo que se entiende que parte del plan es ir de manera directa hacia el despido de los trabajadores

CÁMARA DE DIPUTADOS FOLIO 4 Pcia. BS. AS.

con antigüedad y experiencia, suplantándolos por trabajadores jóvenes en condiciones de mayor precariedad laboral.

El caso que nos ocupa es el de un trabajador en particular, en nombre de todos los despidos anteriores con el título "despido arbitrario e ilegal". La trayectoria de José Luis Gómez, amerita la defensa de este cuerpo para lograr visibilizar la falta de contemplo que tuvo y tiene esta empresa con sus trabajadores, a lo largo de toda su producción en nuestro país y el mundo. Gómez tiene 55 años, es padre de familia con una hija de un año y medio. Estuvo en la empresa Coca Cola FEMSA trece años y, a pesar de no tener una sola queja por parte de sus jefes superiores -y tampoco sumar jamás una sola sanción- fue despedido hace menos de un mes por asistir al 40° aniversario del último golpe militar, junto a sus compañeros de la Agrupación Marrón. Fue despedido cuatro días después del 24 de marzo del 2016.

Debemos afirmar con tristeza que en la coyuntura política que estamos viviendo, tenemos plena certeza de que la ola de despidos - tanto en el sector público como en el sector privado- tiene un fuerte componente de persecución política y sindical.

II. Despidos arbitrarios e ilegales

En principio, la protección contra el despido arbitrario se encuentra en el derecho de permanencia del artículo 14 bis de nuestra carta magna. Allí se consagra el precepto de "protección contra el despido arbitrario", refiriéndose al carácter de contrato de tracto sucesivo y a la tutela del mismo decretada a favor del trabajador que, sin causa justificada, es víctima de esta ruptura ilegal del contrato de trabajo. El despido que es calificado como arbitrario, sea éste directo o indirecto -mediante telegrama o comunicación telefónica- es considerado sin un motivo

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
6
Pcia. BS. AS.

legalmente contemplado[2]. Existen dentro de nuestras garantías, otros medios de protección, como son: el Artículo 39 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires[3], el cual va de la mano con el anteriormente mencionado y citado 14 bis.

Tenemos como amparo, la indemnización que prevé el Artículo 245.-y concordantes- de la Ley de Contratos de Trabajo (en adelante L.C.T), por la cual el trabajador que sufrió la vulneración de su derecho podrá hacer valer su defensa. En caso de duda sobre la ruptura, según los artículos 10.- y 13.- de la misma L.C.T, se resolverá a favor de la continuidad del contrato y no de la forma que se resolvió el caso del trabajador Gómez, sin causa ni motivo real para eliminar su trayectoria de más de 13 años dentro de una empresa, sea cual fuere ésta última.

Como dijimos anteriormente, el trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración. El lenguaje constitucional utiliza el término arbitrario atribuyéndoselo solo a los casos en que la característica es la *irrazonabilidad*, como es el de la ocasión que nos convoca a la presentación del presente texto. Al ser irrazonable el despido de José Luis Gómez, resulta agraviante e injurioso, por lo cual, implica que la sanción prevista para el

---

[2] En este precepto, además de incluir la protección al despido, se asegura al trabajador: "condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en la ganancia de las empresas; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".

[3] Art. 39 CPBA.- El trabajo es un derecho y un deber social. En especial se establece: derecho al trabajo, a una retribución justa, a condiciones dignas de trabajo, al bienestar, a la jornada limitada, al descanso semanal, a igual remuneración por igual tarea y al salario mínimo, vital y móvil.A tal fin, la Provincia deberá: fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el poder de policía en materia laboral; propiciar el pleno empleo, estimulando la creación de nuevas fuentes de trabajo; promover la capacitación y formacion de los trabajadores, impulsar la colaboración entre empresarios y trabajadores, y la solución de los conflictos mediante la conciliación, y establecer tribunales especializados para solucionar los conflictos de trabajo. La Provincia reconoce los derechos de asociación y libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los representantes gremiales. En materia laboral y de seguridad social regirán los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador.

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO 7
Pcia. BS. AS.

despido arbitrario sea más severa que para el simple despido sin causa.

III. Conclusión

El caso que nos convoca en el presente proyecto es la postura de persecución que ha tomado la empresa frente a sus trabajadores. Por un lado los despidos arbitrarios e injustificados y por otro, la prohibición sindical que tienen los trabajadores reincorporados en la actualidad.

Vistos los perjuicios y arbitrariedades manifiestas que viene llevando adelante la empresa Coca-Cola FEMSA y considerando las violaciones directas de garantías constitucionales que produjo la vulneración de derechos sufridos -tanto por José Luis Gómez como por el resto de los trabajadores despedidos- solicitamos a nuestros pares legisladores acompañen con su voto la presente declaración, en defensa de los puestos de trabajo y la dignidad de los trabajadores.

MIGUEL ANGEL FUNES
Diputado Frente Para la Victoria
H.C.D. Provincia de Buenos Aires

GABRIEL GODOY
Diputado
Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires

Dra. LUCIA PORTOS
Diputada
Bloque Frente para la Victoria - P.
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

MARISOL MERQUE
Diputada
H.C. Diputados Pcia. Bs.

Dip. JOSÉ IGNACIO COTE ROSSI
Bloque Frente para la Victoria
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

LAURO GRANDE
Diputado
Frente para la Victoria
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.