

INFO CTN #13

10-2013



Actualización periódica de la actividad de UITA en CTNs exclusiva para sus afiliadas. Se pueden solicitar más detalles al funcionario de UITA identificado en cada subtítulo.

Contenido

Bebidas/Cerveceras:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB-InBev
- Heineken
- MillerCoors
- SABMiller

Catering:

- Compass
- Sodexo

División Productos Lácteos:

- Grupo de dirigencia de la división lácteos
- Arla
- Danone
- Fonterra

Comida Rápida

- McDonalds
- KFC
- Pizza Hut

Pesqueras:

- ITF/UITA “De la Pesca al Mostrador”

Alimentos:

- H.J. Heinz
- Mondelez (ex-Kraft)
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Accor
- Carlson Rezidor
- Club Med
- Hyatt
- Meliá
- Campaña “Recomponer mi lugar de trabajo”

Carne:

- Trabajo del sector carne

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Importantes luchas en **India, Marruecos, Uruguay, Guatemala** y otros países continúan transformando puestos de trabajo precarios en cargos permanentes y aseguran mejores condiciones laborales.

Luego del éxito del **Foro Sindical Coca-Cola de India meridional de 2011**, el 28 de julio se lanzó un segundo foro regional para **India septentrional y occidental** en consulta con el secretario regional de UITA Asia Pacífico y el coordinador de UITA en India. Los sindicatos de ocho plantas embotelladoras Hindustan Coca-Cola Beverages (HCCB) en Nashik, Khurda, Jaipur, Jammu, Dasna, Nazimabad, Varanasi y Bhopal se enfocarán en combatir el empleo precario; en algunas plantas hasta el 75% de sus empleados lo hacen bajo contratos de trabajo precario (contratos a término y agencias de contratación de mano de obra).

La unidad francesa de Coca Cola Enterprises (CCE) confirmó que va a reducir en forma importante el volumen de su división comercial, pero enfatizó que no habrá “despidos forzados” después que se alcanzó un acuerdo con representantes de los empleados, la **CFE CGC** (confederación francesa de directivos de empresas - Confederación General de Ejecutivos). Se eliminarán un total de 171 puestos en ventas y marketing, parte de una medida de reestructura.

Durante 28 meses, se ha denegado a los miembros del sindicato *Ilagan Coca-Cola Plant & Sales Offices and Sales Force Union* (ICCPSSOSFU) de **Filipinas** toda posibilidad de asegurar un nuevo convenio colectivo por no aceptar la inclusión obligatoria de la remuneración en base al desempeño, “P3”. TCCC afirma no ser responsable del prolongado estancamiento y que le compete a FEMSA, los nuevos propietarios de Coca-Cola Filipinas. Esto, a pesar de que TCCC

introdujo la P3 y FEMSA heredó el problema. Puede leer más [aquí](#) (sólo en inglés).

En Turquía, a los trabajadores de **Crown Bevcan**, una importante proveedora de latas de Coca-Cola Company (**TCCC**) y de **Coca-Cola Icecek (CCI-embotelladora turca de Coca-Cola)**, se les ha denegado sus derechos de libertad de sindicación y de negociación colectiva, durante el pasado año. Su sindicato, **Birlesik Metal-Is (Unión de Trabajadores Metalúrgicos de Turquía)** ha sido reconocido como agente oficial de negociación por el Ministerio de Trabajo de Turquía. Crown Bevcan ha decidido denegar ese derecho y con cinismo, inició una acción de “justicia aplazada, justicia denegada” en los tribunales y frustrar aún más los derechos humanos de estos trabajadores. La UITA inició **una campaña de acción urgente y se enviaron más de 7000 correos electrónicos a TCCC y CCI**. La UITA está apoyando a los sindicatos metalúrgicos *United Steelworkers USW* y *Birleşik Metal-İş* que son afiliadas de *IndustriALL* en sus campañas para detener los ataques de *Crown Holding* contra los derechos sindicales y de los trabajadores. Lea más [aquí](#) (sólo en inglés).

Hace poco, los trabajadores de Coca-Cola de [Filipinas](#), [Hong Kong](#) y [Bélgica](#) se declararon en huelga.

Coca-Cola Filipinas (51% perteneciente a FEMSA y 49% a The Coca-Cola Company) de forma arbitraria determina quién debe tener derecho a adherir al sindicato a pesar de ser un derecho humano de los trabajadores reconocido a nivel internacional. La compañía dice que la mitad de los trabajadores/as no tienen derecho a afiliarse a un sindicato ni siquiera antes de las elecciones de certificación sindical! Lea más [aquí](#) (sólo en inglés).

Estos asuntos serán objeto de debate directo entre la UITA y TCCC y en la próxima reunión entre un equipo de afiliadas de UITA y la dirección empresarial de TCCC, el 6 de noviembre, bajo los auspicios del “*Atlanta Process*”.

Alianza de Trabajadores Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Después de engorrosas negociaciones, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de Limeira (**STILAL**) que representa a los trabajadores/as de la fábrica de Cosmópolis, **Brasil**, lograron un nuevo acuerdo con Coca-Cola FEMSA por el período 2013-2014. El nuevo acuerdo alcanzado en consulta con la **Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca Cola (FELATRAC)** de la UITA estipula un incremento salarial del 8%, una canasta básica de

150 Reales (US\$ 67) y Participación en los Lucros y Resultados (PLR) de 750 Reales (US\$ 335) o el 60% del salario (lo que resulte más beneficioso para el trabajador/a).

Los miembros de la Alianza apoyaron la lucha de **Canadian Auto Workers (CAW)- Local 973** por puestos de trabajo permanentes, bien remunerados y sindicados, ¡la mayor planta de Coca-Cola de Canadá, en la ciudad de Brampton! Sindicatos y trabajadores de Coca-Cola de Alemania, Turquía, Polonia, Mozambique, Guatemala, Serbia, Bélgica y Suecia enviaron muchos mensajes de correo electrónico a la dirección de Coca Cola en protesta por la decisión de tercerizar y enfatizando que los trabajadores no tolerarán este tipo de conducta empresarial irresponsable. Después de una huelga de 3 semanas de duración, el 83% de los trabajadores de la embotelladora Coca-Cola, en Brampton, Ontario, aprobaron un nuevo acuerdo de tres años de duración. El nuevo acuerdo incluye incrementos salariales el segundo y el tercer año así como un convenio que pondría fin a los reclamos de tercerización de los puestos de trabajo existentes.

Dirigentes del **Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers (TUICO)** en Coca-Cola y PepsiCo recibieron capacitación de la UITA que los ayudó a comprender las normas laborales para mejorar sus convenios colectivos. Dirigentes sindicales de **Malawi y Zambia** también recibieron formación para mejorar sus destrezas en materia de negociación colectiva, así como a movilizar a sus miembros en apoyo de objetivos de negociación colectiva.

En Marruecos la UITA organizó una capacitación con el propósito de consolidar la formación de los dirigentes sindicales locales con miras a negociar en pro de la mejora de derechos y condiciones mediante la negociación colectiva así como la movilización de trabajadores.

La **4ª reunión del Comité de Conducción de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola** se realizó los días 19 y 20 de setiembre de 2013, en Estambul, Turquía. Los miembros del Comité de Conducción de Coca-Cola discutieron los resultados y la evolución de los acontecimientos dentro de la compañía y el trabajo en curso de la Alianza, prioridades de trabajo futuro y propuestas para promover un debate sobre un proyecto de Acuerdo Marco Internacional con TCCC. Ver el informe completo [aquí](#) (sólo en inglés).

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Los trabajadores que son miembros del **Indian National Trade Union Congress (INTUC)** en los depósitos de Bengala occidental, contratados en forma exclusiva por PepsiCo están luchando por equidad y justicia ante los despidos en masa, como consecuencia del ejercicio de su derecho a adherir a un sindicato. 162 trabajadores de entre 170 han sido cruelmente despedidos. La campaña de acción urgente para detener el brutal ataque de PepsiCo contra los derechos humanos fundamentales en India recibe el apoyo de más de 10.000 mensajes de activistas.

A pesar de las amenazas, el acoso y las visitas a domicilio de la empresa, 28 trabajadores injustamente despedidos se negaron a renunciar a sus derechos. En cambio, formaron el Comité de Acción de Trabajadores de PepsiCo (Frito-Lays) el 15 de agosto e intensificaron la campaña. El Comité de acción de los trabajadores de PepsiCo (Frito-Lays) está exigiendo que todos sus miembros sean reincorporados sin condiciones el mismo día con paga completa retroactiva y con pleno reconocimiento de sus derechos sindicales. Lea más [aquí](#) (sólo en inglés).

En junio de 2013, los trabajadores de **PepsiCo Rusia** del centro de ventas, logística y depósitos de Domodedovo (región de Moscú) decidieron unirse y crear un sindicato para defender sus derechos y luchar por condiciones justas. El sindicato se unió a NOVOPROF, la afiliada de la UITA y representa a los agentes de ventas, expertos en comercialización, conductores de camiones y conductores de montacargas. Se pidió a las afiliadas de la UITA organizadas en PepsiCo que enviaran mensajes de bienvenida y solidaridad a este sindicato recién formado en Rusia. UFCW-RWDSU y Teamsters de EEUU, el sindicato CSC Food and Services de Bélgica, LIVS de Suecia, UMT de Marruecos y SYNTEB de Togo mostraron su solidaridad con el sindicato ruso. Rogamos envíen sus mensajes de solidaridad y bienvenida a este sindicato recién formado a stepanyuk.dmytro@gmail.com (cc burcu.ayan@iuf.org)

Un grupo central de afiliadas de la UITA se reunió para la tercera reunión mundial de estrategia de la **Red Sindical Internacional PepsiCo y Frito-Lay** en Estambul los días 18 y 19 de setiembre de 2013. Los representantes sindicales discutieron los acontecimientos dentro de PepsiCo, ahora la segunda mayor compañía de la alimentación y la bebida del mundo después de Nestlé, en términos de venta de alimentos, generando US\$ 65.492

millones, en concepto de ingresos en 2012. Lea más [aquí](#) (sólo en inglés).

Enfrentadas a frecuentes acciones hostiles para los derechos humanos llevadas a cabo por la dirección de PepsiCo/Frito Lay en todo el mundo, las afiliadas también discutieron acciones y actividades de apoyo y solidaridad nacional e internacional para consolidar el trabajo de sindicalización de las afiliadas de la UITA dentro de la compañía PepsiCo/Frito Lay.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

La Secretaría de la UITA está actualizando sus bases de datos y el mapeo de las compañías cerveceras y la [encuesta que se puede hallar aquí](#) (sólo en inglés) nos permitirá identificar los problemas concretos que enfrentan las afiliadas, comprender como responden estas y nos ayudará a desarrollar estrategias de negociación y sindicalización para el sector cervecero.

Visite <http://www.beerworkers.org/> por más noticias.

Las compañías alemanas de cerveza están siendo investigadas por fijación de precios. Al principio se sospechaba que esto sucedía desde hace dos años. Ahora piensan que puede haber estado ocurriendo desde hace décadas. Si son declaradas culpables, las multas podrían oscilar en los millones. Por favor lea más [aquí](#) (sólo en inglés).

A solicitud del KCTWU OB Union Chapter que organiza a los trabajadores cerveceros de **Corea**, la UITA solicitó a sus afiliadas informaciones sobre la implementación de horario y prácticas laborales en el manejo de la fuerza laboral durante la temporada alta para las cerveceras. CAW y SEIU de Canadá, Teamsters de EEUU, DeUnie de Holanda, el Sindicato de trabajadores de la agroindustria de Ucrania (AIWU) y NGG de Alemania respondieron y ayudaron al sindicato coreano a comprender las prácticas en otros países y cómo abordar el cambio en Corea de la mejor manera posible.

AB-Inbev

burcu.ayan@iuf.org

Continúa la huelga de los trabajadores de la planta **canadiense St. John's Newfoundland Labatt (AB-InBev)** que comenzó el 25 de marzo debido a que la empresa no ofreció incremento salarial alguno. En momentos en que la huelga de los casi 50 trabajadores de Labatt en St. John's se prolonga en su séptimo mes, el Canadian Labour Congress (CLC) está exhortando a sus 3,3 millones de miembros a boicotear las cervezas

importadas en Canadá para apoyar a los trabajadores de Labatt que fueron a la huelga por un convenio colectivo justo, mientras AB-Inbev procura obtener importantes concesiones. [Encuentre la página de campaña aquí](#) (sólo en inglés) y verifique las actualizaciones de la campaña de la Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (NAPE) [aquí](#) (sólo en inglés).

Se solicita a las afiliadas organizadas en operaciones AB-Inbev en distintos países que celebren reuniones con sus miembros para explicarles lo que está sucediendo en Canadá y demostrar su solidaridad con los trabajadores de Labatt. Los mensajes, junto con fotografías y cartas de solidaridad pueden enviarse a burcu.ayan@iuf.org. Usted también puede filmar un video manifestando su solidaridad con los trabajadores en huelga como hizo [National Union of Public and General Employees \(NUPGE\)](#). También se invita a dirigentes sindicales y delegados de planta de Europa a hablar con sus gerentes para preguntar por qué AB InBev Canadá no llega a un acuerdo justo con estos 50 trabajadores en huelga durante meses.

ABI está proyectando reducir alrededor del 10% de la fuerza laboral de su mayor planta de producción en **Alemania** aduciendo que se debate en el decreciente mercado cervecero nacional. La unidad alemana de la cervecera confirmó que 151 puestos de trabajo se encuentran en riesgo en la planta de Bremen como parte de una reorganización. Rogamos envíen sus mensajes de solidaridad para los trabajadores afectados a hv.getraenke@ngg.net (cc burcu.ayan@iuf.org).

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Después de tres meses de difíciles negociaciones, en agosto, el Sindicato de trabajadores de la bebida de Ponta Grossa en **Brasil** firmó un acuerdo que mejora de manera sustantiva diversas cláusulas del convenio colectivo con Heineken. Lograron una considerable mejora del 16% en el salario mínimo, un promedio de 9% de incremento en los beneficios, así como un aumento del 60% y por su intervención en el sistema negociado de participación de lucros y resultados.

MillerCoors

burcu.ayan@iuf.org

En respuesta a una solicitud de **Teamsters (Norteamérica)**, la UITA exhortó a sus miembros organizados en SABMiller y MolsonCoors en apoyo de la campaña de sindicalización en curso conducida por Teamsters mediante la realización

de breves video clips del tipo YouTube, sobre trabajadores de MillerCoors animando a trabajadores de Elkton Virginia a afiliarse a Teamsters. La elección en la planta Elkton Coors se celebrará los días 7 y 8 de noviembre. Sírvase verificar [aquí](#) para ver los video clips enviados por las afiliadas de UITA. Han enviado videos, el Sindicato Nacional de Obreros de UCP Backus y Johnston S.A.A. de Perú, International Trade Union Project Office Zagreb en nombre de las afiliadas de Montenegro, Serbia, Croacia, y la federación de trabajadores de la alimentación de Italia, CGIL.

MillerCoors y United Auto Workers, en representación de los empleados de la cervecera *Milwaukee Brewery* han alcanzado con éxito un acuerdo en principio sobre las principales disposiciones de un nuevo contrato laboral con el Sindicato. Los empleados estaban en medio de una negociación contractual y era posible un paro laboral si no se llegaba a un acuerdo.

SABMiller

burcu.ayan@iuf.org

Más de 2.000 trabajadores/as de la subsidiaria sudafricana de la cervecera SABMiller fueron a la huelga el 30 de setiembre, exigiendo un aumento salarial de 9,5%.

Encontrará el memorándum realizado por *Food and Allied Workers Union* de Sudáfrica (FAWU), sobre la huelga, [aquí](#) (sólo en inglés).

La UITA escribió al Presidente de SABMiller Beverages Sudáfrica y al Director Ejecutivo de SABMiller instando a los representantes de la empresa a revisar su posición y su enfoque respecto a las negociaciones con la afiliada sudafricana de UITA, el *Food and Allied Workers Union*. La UITA también escribió a sus afiliadas organizadas en cerveceras en procura de su ayuda inmediata para ejercer presión sobre la empresa a fin de quebrar su intransigencia, para que reanude las negociaciones de buena fe y acepte la propuesta del sindicato. Teamsters, BCTGM, la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM) de EEUU y Solidarnosc de Polonia enviaron mensajes de solidaridad a FAWU.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

SNATEA, la reciente afiliada de UITA en **Argelia**, ha planteado sus inquietudes respecto al futuro de las operaciones de Compass en ese país, en difícil entorno empresarial.

La UITA intervino con éxito para crear un diálogo entre Compass y SNATEA respecto a las operaciones y en particular de cambios que puedan afectar los puestos de trabajo de sus miembros.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Bajo los auspicios del **Acuerdo Marco Internacional (AMI) UITA/Sodexo**, la UITA se ha puesto en contacto con Sodexo exigiendo que la compañía tome medidas para atender las acusaciones de hostigamiento sindical y acción antisindical contra la **ODT** en **Marruecos**. La UITA exhorta a Sodexo a dar comienzo al diálogo con ODT a fin de resolver una lista de las reivindicaciones pendientes y establecer las estructuras para un diálogo regular y otorgar derechos sindicales y reconocimiento al ODT.

El sindicato de trabajadores Sodexo MacLellan de la planta GM en **Pune, India** mantiene un litigio no resuelto por derechos y pagos de vacaciones. En medio de las conversaciones, el presidente del sindicato fue suspendido y se le informó que debería renunciar al sindicato como condición para volver al trabajo. Sodexo niega se realizara la amenaza pero bajo los auspicios del **AMI UITA/Sodexo** la UITA exigió se garantice, de inmediato, al presidente sindical que la compañía respeta su derecho de pertenecer a un sindicato, se levante la suspensión laboral y se resuelva el conflicto por las vacaciones pendientes.

DIVISIÓN PRODUCTOS LÁCTEOS DE UITA

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

El **Grupo de Dirigencia del Sector Lácteos** se reunió en San Francisco, California, los días 3 y 4 de octubre.

Se debatió la iniciativa de **Un Trato Justo para los Trabajadores Lácteos** y la Secretaría de la UITA elaborará un modelo de lista de comprobación para enviar a las afiliadas con el propósito de medir el exitoso logro de los objetivos de la iniciativa, en cada sitio de trabajo y en cada compañía. Se alienta a las afiliadas a notificar de los éxitos en materia de sindicalización a la secretaria de UITA y ésta comunicará la información a las otras afiliadas.

Las compañías internacionales seleccionadas para sindicalización prioritaria en el marco de la iniciativa **“Un Trato Justo para los Trabajadores Lácteos”** son **Danone** y **Lactalis/Parmalat**. Las empresas regionales seleccionadas para organizarlas en forma prioritaria son **Saputo, Arla,**

Friesland/Campina y **Fonterra** (incluso *joint ventures*, DPA y Dairiconcepts).

La **3ª Conferencia Internacional de la División Lácteos de la UITA** se celebrará la semana del **17 al 21 de marzo de 2014**, en **Sunchales, Argentina**.

Arla

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Arla, la gigante del sector lácteo anunció una importante reestructura en **Suecia** que puede significar la pérdida de entre 400 y 500 puestos de trabajo, en tanto la inversión proyectada por la compañía creará sólo alrededor de 100 empleos nuevos. LIVS, la afiliada sueca está llevando a cabo negociaciones con Arla respecto a la reestructura y se empeñará en salvar los puestos de trabajo y asegurar opciones de redistribución. Los miembros de la División Lácteos de UITA serán llamados a apoyar a Livs si el sindicato solicita ese apoyo.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

El Comité internacional de Información y Consulta Danone (CIC) se celebró en Ginebra los días 14 al 16 de octubre de 2013.

El presidente de Danone, Franck Riboud, presentó los resultados del grupo, comentó sobre las perspectivas. Respondió las preguntas de los representantes sindicales y a las intervenciones de los participantes.

La reunión de participación UITA/Danone que agrupa un número más pequeño de afiliadas UITA Danone de toda América, Europa y Asia, además de dirigencia empresarial de Danone celebrará su tercera reunión los días 3 y 4 de febrero en París.

Un pequeño grupo de trabajo compuesto de representantes de UITA y Danone se reunirá para determinar posibles herramientas y mecanismos con los cuales evaluar, de la manera más efectiva, el empleo precario e inseguro en todas las operaciones internacionales Danone antes de fines de 2013 en preparación para la reunión de febrero.

Monitoreo de acuerdos UITA/Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

Las próximas visitas en el marco del **proyecto conjunto UITA/Danone de monitoreo de acuerdos** fueron confirmadas. Se brindará una presentación conjunta de los acuerdos UITA/Danone a directivos, trabajadores/as y representantes sindicales, en la nueva empresa

Danone del sector lácteo en **Marruecos**, los días 13 y 14 de noviembre. Incluirá una visita a una de las 4 fábricas de la empresa. En diciembre se llevará a cabo una evaluación del impacto de los acuerdos UITA/Danone en los negocios infantil, médico y de agua de **Indonesia**.

Fonterra

burcu.ayan@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Bajo los auspicios del **Acuerdo Internacional UITA/Fonterra**, la UITA aseguró que la dirección local de Fonterra permitiera el acceso a las instalaciones a los trabajadores en **Fonterra Malasia** a fin de reunirse con funcionarios de la afiliada de la UITA, **Food Industry Employees Union** (FEIU). Ahora los trabajadores/as tienen la oportunidad de ser miembros de la afiliada malaya de la UITA. FEIU confía en que pronto estará negociando su primer convenio colectivo con Fonterra Malasia.

Huelgas de advertencia para la industria láctea alemana

Trabajadores de la industria láctea bávara de Alemania, organizados por **NGG** -afiliada de la UITA- están realizando huelgas de advertencia en muchas compañías del sector lácteo, contra la negativa de la empresa de ofrecer cualquier tipo de incremento salarial. Los trabajadores/as de Goldsteig en Cham dejaron sus puestos de trabajo el 2 de octubre. Las huelgas de advertencia pretenden ejercer presión sobre las compañías del sector lácteo antes de la próxima ronda de negociaciones con el sindicato por el convenio colectivo.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

El **Día Internacional de Acción en McDonald's** (lea más [aquí](#)) celebrado el 6 de junio contribuyó una vez más a destacar el perfil de este sector, proponiendo algunas afiliadas de la UITA que el 6 de junio se convierta en el **Día de los trabajadores/as del sector comida rápida**.

El 15 de setiembre, en **Manila, Filipinas**, alrededor de 60 organizadores provenientes de 5 países, que trabajan en **McDonald's, KFC y Pizza Hut** asistieron a la primer reunión de trabajadores/as del sector comida rápida UITA Asia/Pacífico, bajo el lema **“¡COMIDA RÁPIDA, TRABAJADORES FURIOSOS!”**. Los participantes presentaron sus experiencias, retos y éxitos en sus respectivos países y debatieron cómo organizar de mejor manera a los trabajadores y trabajadoras del sector comidas rápidas así como

la propuesta de que la UITA forme una red internacional para actividades futuras.

PESQUERAS

burcu.ayan@iuf.org
kirill.buketov@iuf.org
Blackshaw_Liz@itf.org.uk

ITF/UITA Proyecto conjunto del sector pesca “De la pesca al mostrador”

Las afiliadas de UITA e ITF de **Asia/Pacífico** se reunieron en Auckland los días 15 y 16 de octubre. Como parte del desarrollo de un proyecto conjunto en la región se elaboraron planes para iniciativas de sindicalización en **Fiji, Indonesia y Nueva Zelanda** con identificación de compañías como preparativo para actividades de organización planificada en diversos países.

También se llegó al acuerdo de seleccionar una importante compañía pesquera asiática (posiblemente una en Tailandia) a fin de abrir un espacio para la sindicalización en esa compañía y en otras en el futuro.

ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org
kirill.buketov@iuf.org

H.J.Heinz

kirill.buketov@iuf.org

“En menos de 3 meses después de la adquisición de Heinz por Berkshire Hathaway y 3G Capital, nuestros peores temores se han vuelto dramáticamente ciertos”, así es como los sindicatos italianos comentaron el anuncio de la reestructura en Heinz. La reestructura afectará miles de puestos de trabajo en Europa, Norteamérica y Australia.

Como seguimiento a la decisión tomada en una teleconferencia de la UITA, celebrada los días 13 y 14 de julio de 2013, la secretaria de la UITA exhortó al nuevo Director Ejecutivo de la empresa, Bernardo Hees a reunirse con las afiliadas de UITA, a nivel internacional para discutir la repercusión de la reestructura sobre el empleo.

La propuesta fue rechazada por la compañía que declaró que limitaría su relación con los sindicatos al nivel nacional (con excepción de Europa, donde está obligada a consultar con el Comité de Empresa Europeo, lo que se hizo formalmente en la reunión del CEE en Londres, los días 25 y 26 de setiembre).

Las afiliadas de UITA notifican que en todos los niveles, la información se les presenta a último

momento, y más en forma de ultimátum que como consulta o negociación.

Unite the Union del RU y República de Irlanda, que es reconocida en todas las plantas de **Heinz**, sólo averiguó sobre planes de reestructura que devastarán las vidas de cientos de sus miembros, a través de canales de comunicación pública.

En Italia, donde la compañía anunció la reducción de más de 200 puestos de trabajo en 3 plantas y se negó a negociar alternativas, los sindicatos respondieron con una huelga de advertencia de 4 horas de duración, el 24 de setiembre y una prohibición permanente de tiempo. Se proyecta la continuación de acciones en las plantas de Parma y Roma y en la oficina central de Milán. Las afiliadas de la UITA anunciaron que tomarán todas las medidas adecuadas y necesarias para evitar esta "**masacre de capital humano**."

La secretaría está construyendo una **Red Internacional de Trabajadores de Heinz** con el apoyo de UNITE, USDAW (RU), FLAI, UILA (Italia), NUW, AMWU (Australia), UFCW (EEUU y Canadá), RWDSU, Teamsters (EEUU), NGG (Alemania) y en estrecha coordinación con las organizaciones regionales de la UITA. Será inaugurada de manera formal en una reunión internacional en el primer trimestre de 2014. Para recibir más detalles escriba a kirill.buketov@iuf.org o vea Grupo "Heinz Unions United Worldwide" en Facebook:

<https://www.facebook.com/groups/heinz.unions>

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Continúa la campaña por justicia para las víctimas de violaciones de los derechos humanos por parte de Mondelez en **Egipto** y **Túnez** y una nueva fase de la campaña Mondelez se abre en **Pakistán**.

Continúan las actividades de las afiliadas en apoyo de la campaña, recientemente, reuniéndose las afiliadas de Alemania y Bélgica con uno de los dirigentes sindicales despedidos de Egipto y prometiendo su apoyo.

La UITA está esperando una respuesta formal, a la brevedad, del Punto Nacional de Contacto (PNC) de EEUU, a su queja en el marco de las Directrices de la OCDE e informará a las afiliadas del resultado.

Mondelez aún se niega a discutir con la UITA estas acusaciones de violaciones de los derechos humanos.

En **Pakistán**, la empresa continúa amenazando, sancionando y hostigando a los trabajadores/as

que fabrican los productos de la compañía, por exigir... ¡el derecho de trabajar para Mondelez!

El 13 de setiembre, el sindicato de Mondelez y la federación nacional de trabajadores de la alimentación lanzaron una campaña nacional de protesta en apoyo de la petición de que cientos de trabajadores precarios de la fábrica de Karachi obtengan categoría de permanentes, comenzando con una manifestación en la oficina central de la compañía en Karachi y alternando con acciones de protesta en la fábrica y en ciudades de todo el país.

Usted puede apoyar la lucha sindical contra puestos de trabajo desechables.

[PULSE AQUÍ PARA ENVIAR UN MENSAJE A MONDELEZ.](#)

Los días 4 y 5 de diciembre, Unite la afiliada en el RU auspiciará una **conferencia mundial** de afiliadas de la UITA con miembros de Mondelez. En esta conferencia, las afiliadas discutirán cómo coordinar una respuesta global para los planes de reestructura de Mondelez que representan una amenaza para miles de puestos de trabajo, así como los próximos pasos de la campaña para que la compañía respete los derechos humanos universales de sus empleados directa o indirectamente contratados.

La UITA solicita a las afiliadas incrementar el número de acciones dirigidas hacia la compañía y exigir que Mondelez discuta las graves acusaciones de violación de los derechos humanos con la UITA. **Por más información rogamos visite el sitio web de la campaña www.screamdelez.org y apoye la campaña con acciones concretas.**

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La **4ª Reunión UITA-Nestlé** tuvo lugar los días 23 y 24 de octubre bajo los auspicios de la declaración de principios de reconocimiento y funcionamiento recientemente firmados por Nestlé y la UITA.

La reunión fue marco de un debate sobre salud y seguridad ocupacional y de una sesión con el PDE de Nestlé, Paul Bulcke. La sesión con Bulcke confirmó, entre otras cosas, que las discusiones conjuntas sobre formas de empleo en Nestlé (permanente versus otras formas de empleo) se relacionan tanto con cuestiones de derechos humanos como asuntos vinculados a problemas generales de riesgo, incluso problemas de seguridad alimentaria.

En la reunión, la UITA planteó las actuales inquietudes referidas al **enfoque en materia de salud y seguridad basada en el comportamiento y su efecto sobre el comportamiento de la directiva** y una falta de enfoque en la salud ocupacional, como se refleja en la incidencia de lesiones por esfuerzo repetitivo, en particular en Brasil. Como resultado, se decidió que Nestlé informara en una futura reunión, en especial sobre las LERs en Brasil y que los temas y políticas de salud y seguridad continuaran siendo un asunto permanente en estas reuniones UITA/Nestlé.

En el marco de las inquietudes expresadas por la UITA acerca del posible uso en exceso del empleo precario y preocupaciones sobre igualdad de género en las plantas, se crearon dos grupos de trabajo a comienzos de este año para concentrarse en estos temas. Ambos grupos que se enfocan en **formas de empleo e igualdad de género entre personal no gerencial** comenzaron su trabajo, en su inicio, recolectando información como resultado de un acuerdo previo sobre definiciones y formato, y respecto a los primeros países a encuestar. Se notificará con frecuencia a las afiliadas de la UITA que representan a trabajadores de Nestlé de los progresos realizados en estos grupos de trabajo.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Los miembros de UFCW la afiliada de la UITA en la planta de helados de Unilever en **Simcoe, Ontario** votaron en forma abrumadora la acción de huelga el 1º de setiembre en respuesta a las propuestas de la empresa de amplias concesiones que afectaban en particular a las trabajadoras. Si bien se pidió a todos los trabajadores que aceptaran una congelación salarial, otra propuesta de la empresa exigía una reducción salarial de más de 20% en una categoría laboral ocupada, casi por entero, por mujeres.

La UITA, en trabajo conjunto con UFCW, planteó esta posición de negociación como tema de derechos e igualdad, en el marco del **proceso de participación UITA-Unilever**. Como resultado, hubo un importante avance en las negociaciones y el conflicto ya se ha solucionado. Los asuntos que implicaban violación de derechos y desigualdad fueron retirados por la compañía de sus propuestas de negociación.

Proceso de participación UITA/Unilever

Luego de una discusión inicial sobre **programas de “seguridad basada en el comportamiento”**

en la reunión UITA-Unilever de marzo de este año, la UITA e IndustriAll están encuestando a sus miembros para determinar la amplitud y el alcance de esos programas y su posible impacto sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo, y sobre los derechos sindicales. El asunto figurará en el orden del día de la próxima reunión de enero de 2014.

El **Grupo de Trabajo conjunto sobre empleo sustentable** continúa su investigación sobre contratos de empleo precarios en la fábrica de helados de Unilever.

Un **Grupo de Trabajo conjunto sobre Igualdad de Género** compuesto en su parte sindical por representantes de la secretaría de UITA, IndustriAll y afiliadas de la UITA investigará la situación de las trabajadoras en Unilever y propondrá medidas para promover la igualdad de género. Ahora el grupo ha definido los términos de referencia para el trabajo que les aguarda.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

Accor continúa violando el **Acuerdo Internacional UITA/Accor sobre Derechos sindicales (ITURA -por sus siglas en inglés)** en **Benin** y **Canadá**. En base a la decisión tomada durante la reunión del Comité HRCT 2012, en agosto, la secretaría llamó a sus miembros a apoyar una denuncia pública del ITURA. Casi inmediatamente después de esto la dirección empresarial de Accor recientemente designada solicitó una reunión con la UITA para discutir el acuerdo. Los miembros HRCT aprobaron la renegociación del ITURA según las políticas de la UITA y si no se producen progresos, encomendó al Secretario General de la UITA denunciar públicamente el Acuerdo. En setiembre se celebraron dos reuniones, en las que se le comunicó a Accor, con claridad, cuáles son los requisitos necesarios para evitar que la UITA se retire públicamente del Acuerdo. Los prolongados conflictos en Benin y Canadá deben ser solucionados con justicia y deberá negociarse un nuevo ITURA.

En junio de este año, se inició una campaña de “Acción Urgente” para exhortar a Accor a respetar los derechos humanos de sus empleados y el ITURA; en especial, dejar de intentar detener los esfuerzos de sindicalización de los trabajadores/as en Canadá, y negociar de buena fé con SYNOVO en el Novotel de Cotonou, Benin.

La secretaría informará sobre los avances en las negociaciones en curso con Accor a los miembros HRCT.

Carlson Rezidor

massimo.frattini@iuf.org

La primera **reunión internacional de sindicalización Carlson Rezidor** se realizó el 4 de setiembre en Copenhague auspiciada por el Sindicato nórdico del sector HRCT. Los resultados de la reunión serán utilizados para elaborar un proyecto de sindicalización internacional con enfoque en el desarrollo de nuestra masa de afiliados en la cadena y quizás negociar un **Acuerdo Marco Internacional**.

ClubMed

massimo.frattini@iuf.org

Dando seguimiento a la reunión con la Dirección Empresarial del 5 de junio, en la cual la UITA enfatizó la necesidad de mejorar acuerdos pasados, la Secretaría ha enviado un proyecto de propuesta a las afiliadas interesadas y subsiguientemente presentó un proyecto final a la empresa. Se mantendrá informada a las afiliadas del progreso de las negociaciones.

Hyatt

massimo.frattini@iuf.org

A comienzos de julio, **la afiliada estadounidense UNITE HERE** logró una importante victoria al firmar un acuerdo, a nivel de todo EEUU, con la compañía que arreglaría su prolongado conflicto con Hyatt. UNITE HERE agradeció a la UITA y a sus miembros por su apoyo durante la campaña internacional. Si bien la UITA mantiene el **“boicot internacional”** contra Hyatt, se han ratificado y firmado convenios colectivos en las ocho ciudades norteamericanas donde continúa la negociación.

Meliá

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

A fines de setiembre de 2013 la dirección empresarial de Meliá informó a la secretaría de la UITA que la compañía había aceptado la versión final del texto discutido durante las negociaciones de un **Acuerdo Marco Internacional UITA/Meliá**. La firma formal del acuerdo tendrá lugar en diciembre.

¡Se lanzó campaña “Recomponer mi lugar de trabajo”!

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

La publicidad HRCT en apoyo de su campaña mundial **“Recomponer mi lugar de trabajo –**

Dignidad para el personal de piso del sector hotelero!” fue recibida con beneplácito y energicamente aprobada en el Comité ejecutivo de la UITA 2013.

Se envió un comunicado de prensa a los medios, se está distribuyendo material entre las afiliadas como parte del actual trabajo de campaña con miembros del sector y pronto se inaugurará un sitio web.

Utilizados como herramienta organizativa los objetivos de la campaña son mejorar las condiciones laborales para el personal de piso/auxiliares de servicio, mediante la sindicalización de más miembros y generando apoyo para poner fin al abuso que sufren estos trabajadores como consecuencia del pesado trabajo que con demasiada frecuencia deben realizar.

Como parte de la campaña, la UITA fomentará el desarrollo de nuevas políticas, por parte de las principales cadenas e instituciones hoteleras, que impidan que los trabajadores y trabajadoras sufran daños físicos o psicológicos.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

NGG la afiliada alemana exige desde hace mucho un **salario mínimo legal de EUR 8,50/hora** en su campaña para poner fin al dumping salarial. Las empresas envasadoras de carne aprovechan la ausencia de un salario mínimo legal contratando trabajadores de Europa oriental a través de agencias de contratación de mano de obra que pagan salarios de pobreza. En respuesta a la campaña de NGG y la creciente exposición en los medios de comunicación de las prácticas abusivas, los gobiernos de 4 ciudades del Estado de Baja Sajonia firmaron un acuerdo con las empresas empacadoras de carne y sus contratistas de personal estableciendo un salario mínimo de EUR 8,50/hora – con una trampa: ¡El trato permite que las agencias descuenten los costos de viaje, renta y transporte, de los salarios!

NGG describe las acciones de los gobiernos municipales como un paso en la dirección correcta, pero insiste en que transporte, herramientas y vestimenta deben pagarlos los empleadores, y continuará la lucha contra las prácticas abusivas.

Entonces, de nuevo bajo la presión de NGG, las cuatro mayores compañías de Alemania decidieron comenzar las negociaciones el 22 de octubre por un salario mínimo.

Tonnies, Vion, Westfleisch y **Danish Crown** faenan alrededor del 60 por ciento del total de

cerdos de Alemania. Esto significa que es probable que empleen a más de la mitad de los trabajadores/as de este sector. La participación comercial conjunta de estas cuatro compañías es suficientemente grande como para garantizar que el Ministerio de Trabajo podría aplicar el salario mínimo en la totalidad del sector.

En **Brasil**, después de una lucha de 15 años de duración llevada a cabo por los sindicatos del sector carne, el gobierno creó una comisión tripartita para investigar la deplorable falta de salud y seguridad en la industria de la carne de Brasil. Este proceso tuvo como resultado la aprobación de amplias reglamentaciones que podrán beneficiar a 1 millón de trabajadores/as. El gobierno de Brasil ha fijado un marco de tiempo de dos años de duración para la implementación de la **Norma Regulatoria Número 36** y las afiliadas de la UITA han comenzado una campaña de educación para miembros, sobre estos cambios transformadores de las normas de seguridad para el sector. Brasil alberga a muchas de las mayores empresas del sector carne incluidas **JBS** y **Marfrig**.

TNC INFO

"**INFO CTN**" es una publicación exclusiva para afiliadas y órganos de dirección de la UITA. No está a disposición para una audiencia más amplia.

"**INFO CTN**" está disponible para las afiliadas en la sección **INFO CTN** para miembros solamente del sitio web de la UITA. La contraseña es ch1213.

La publicación brinda, con regularidad, breves informes de las actividades de la Secretaría de la UITA en relación con las principales CTNs que son objeto del trabajo de la Secretaría. Se pueden obtener más detalles a través del respectivo funcionario de la UITA identificado para cada compañía.

La Secretaría espera que esta publicación ayude a informar a las afiliadas sobre el trabajo llevado a cabo en esta área específica en su beneficio e incrementa nuestra capacidad para desarrollar la fuerza sindical dentro de estas compañías.

Son bienvenidos los comentarios y sugerencias de las afiliadas sobre estos temas. Deben ser enviados a iuf@iuf.org

Facebook: <http://www.facebook.com/IUFglobal>

Twitter: <https://twitter.com/IUFglobal>

YouTube Channel:

<http://www.youtube.com/user/IUFglobal>