

ACTUALIZACIÓN CTN #15

03-2014



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

Agricultura:

• **Banano:**

- Chiquita
- **Té:**
- Tata/Tetley

Bebidas/Cerveceras:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB InBev
- SABMiller
- Crown Holdings
- Iniciativa de Cerveceras de Brasil
- Encuesta de UITA a Sindicatos de la Cerveza

• **Catering:**

- Compass
- Gate Gourmet
- Sodexo

División Lácteos:

- Conferencia División Lácteos 2014
- Danone
- Fonterra
- Freisland Campina
- PepsiCo (lácteos)

Comida Rápida:

- McDonalds

Pesqueras:

- Proyecto Conjunto ITF/UITA

Alimentos:

- Heinz
- Kellogg's
- Mondelez (ex-Kraft)
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Accor
- Meliá
- Iniciativa de Sindicalización de Personal de Piso en Hoteles

Turismo:

- Campaña en Fiji

Carne:

- Acciones en el sector cárnico

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Banano:

Chiquita

sue.longley@iuf.org

Tras la [adopción del acuerdo](#) (ver INFO CTN de abril 2013) para actuar en conjunto a fin de terminar con el acoso sexual, el subcomité sobre género UITA/COLSIBA/Chiquita actualmente se dedica a establecer un proyecto piloto para examinar la situación de las trabajadoras del banano, así como promover el nuevo acuerdo. Es probable que las plantaciones de banano de Chiquita en **Panamá** se elijan para el plan piloto.

El próximo Comité de Revisión UITA/COLSIBA/Chiquita se programó para abril en Costa Rica.

Té:

Tata/Tetley

sue.longley@iuf.org

Fue divulgado un informe (sólo existe en inglés) muy crítico sobre las condiciones laborales en las plantaciones de té en India por el Instituto de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Columbia. '[Cuanto más cambian las cosas](#)' estudia las condiciones en Amalgamated Plantations Private Ltd. (APPL), propiedad mayoritaria de Tata Global Beverages, que integra el **Grupo Tata** de **India**. El informe, basado en 3 años de investigaciones y visitas a 17 de las 24 plantaciones APPL, documenta "maltratos permanentes", incluyendo viviendas deficientes, graves peligros sanitarios y la negación de beneficios reglamentarios. APPL cuenta con 31.000 trabajadores permanentes.

El informe también confirma las críticas de UITA respecto al papel de la Corporación Financiera Internacional (IFC, sigla en inglés) que prestó asistencia a Tata para deshacerse de sus negocios de plantaciones en India.

([Ver Info CTN #11, abril 2013](#)).

Se espera iniciar una investigación íntegra del incumplimiento potencial con las propias reglas de IFC a partir de marzo de 2014.

Peter Rosenblum, quien dirigió la investigación, comentó: “*IFC actuó con exceso de entusiasmo y ausencia de atención ante los conocidos problemas en el sector de plantaciones*”.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Un sindicato recientemente creado en el centro de distribución de Coca-Cola en Peshawar, al norte de **Pakistán**, obtuvo reconocimiento legal y constituye el 9º sindicato del sistema Coca-Cola en Pakistán, actualmente sindicalizado al 100% en las 6 plantas embotelladoras y 3 centros de distribución. El sindicato en el centro de distribución de Peshawar fue creado con el apoyo de la Federación de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán, afiliada de UITA.

Una [declaración](#) que condena el agresivo ataque de Coca-Cola a los puestos y derechos de los trabajadores en **Europa** fue adoptada por el Grupo de Coordinación EFFAT Coca-Cola el 23 de noviembre de 2013 en Amberes, durante su Conferencia referida al tiempo de trabajo y flexibilidad en la cadena de suministro de Coca-Cola en Europa.

El **Sindicato Nacional de Trabajadores en Bepensa Dominicana S.A.** (Coca-Cola SINATRABEDSA), afiliado a UITA, organizó una manifestación contra el injusto despido de 2 de sus miembros del centro de distribución de Coca-Cola en Barahona, al suroeste del país, el 2 de diciembre de 2013. Más información [aquí](#), en inglés.

En **RU**, Unite the Union, afiliada de UITA, exhortó a Coca-Cola Enterprises (CCE) a repensar su 'rígida' postura al procurar 47 pérdidas de puestos en su nuevo depósito automatizado en Kenmore Road. A fin de reforzar el mensaje, Unite organizó una manifestación con el apoyo de UITA y EFFAT en el establecimiento de Coca-Cola en el parque industrial Wakefield entre las 17:00 y 20:00 horas el 19 de diciembre. Sírvase hallar los volantes en [inglés](#), [francés](#), [español](#), [alemán](#), [italiano](#) y [holandés](#) en solidaridad con los trabajadores en Wakefield. Este volante fue distribuido a trabajadores en todas las plantas europeas de CCE en los respectivos idiomas.

Coca-Cola Company anunció planes para reestructurar sus negocios en **Norteamérica**

intentando acelerar sus esfuerzos de franquicias y racionalizar su principal núcleo. Los negocios integrados en Norteamérica serán segmentados en una compañía tradicional y un grupo embotellador. La compañía consistirá de 2 unidades operativas: Coca-Cola Norteamérica y Coca-Cola Refrescos. Deseamos instar a las afiliadas en Norteamérica a comunicarnos todo cambio, efectos sobre el empleo o posiciones de los sindicatos a raíz de esta división. Sírvase enviar datos pertinentes a burcu.ayan@iuf.org.

En **Filipinas**, el Sindicato del Personal y Oficinas de Ventas de la Planta Coca-Cola Alagan (ICCPSSOSFU) ha luchado casi 3 años contra la política de la compañía que insiste en instalar un programa basado en el rendimiento para fijar los niveles salariales. El sistema P3 (Presencia, Rendimiento, Participación) no solamente elimina los derechos de negociación salarial de los sindicatos y trabajadores, sino que también amenaza la seguridad laboral y aumenta la discriminación. UITA planteó las inquietudes en torno al P3 con la dirección de Coca-Cola Atlanta y logró un acuerdo respecto a que el P3 es negociable y no obligatorio.

Tras 33 meses de negociaciones, el 3 de diciembre de 2013, ICCPSOSFU concluyó las negociaciones y firmó un nuevo convenio colectivo con CCBP FEMSA. El sindicato obtuvo un aumento salarial generalizado como base para los salarios de los trabajadores, en lugar del P3. ICCPSOSFU expresa su sincera gratitud a UITA y sus miembros que respaldaron al sindicato para conquistar esta victoria.

Coca-Cola Iberian Partners (CCIP), una compañía creada mediante la integración de 7 compañías embotelladoras de Coca-Cola en **España**, anunció el cierre de 4 de sus 11 plantas el 10 de diciembre de 2013. Las plantas embotelladoras en Islas Baleares y las regiones del sudeste de Alicante, noroeste de Asturias y Madrid se clausurarán afectando a casi 1.200 trabajadores. [¡ACTÚE YA! ENVÍE UN MENSAJE](#) a Coca-Cola y CCIP e insista que reconsideren su plan inicial de cerrar 4 de sus 11 fábricas y reducir sustancialmente su personal.

Los trabajadores en las operaciones de Coca-Cola en Java Occidental, **Indonesia**, organizaron una acción de protesta en las oficinas centrales de Coca-Cola Indonesia en Yakarta contra la destrucción de puestos el 24 de febrero, tras el rechazo de la gerencia de entablar negociaciones referentes a la situación laboral y los derechos de más de 1.800 trabajadores contratados. La gerencia redefinió los cargos "esenciales" y "no esenciales" para excluir a la

vasta mayoría de trabajadores permanentes de los cargos esenciales. Más información [aquí](#), sólo en inglés.

La próxima reunión de los **Equipos del Compromiso UITA/TCCC** será el 8 de mayo de 2014 en Atlanta. Sírvase notificar todo nuevo tema sobre derechos laborales y las actualizaciones/seguimientos que las afiliadas deseen que el grupo de contacto plantee en la reunión con la compañía, dirigiéndose a burcu.ayan@iuf.org a más tardar el 8 de abril de 2014.

Alianza de Trabajadores de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

En **Costa-Rica**, Coca-Cola FEMSA lanzó una campaña de desprestigio y presionó a los trabajadores para que no se afiliaran a la Unión de Trabajadores de los Sectores Públicos y Privados (UNTRASEPP). En respuesta a este ataque de la gerencia y lo que parece ser una clara violación de las leyes laborales de Costa Rica y los convenios internacionales ratificados por Costa Rica, la reunión de la Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca-Cola (FELATRAC) realizada en Guatemala aprobó unánimemente una resolución apoyando los derechos legítimos de sus compañeros y compañeras de Costa Rica para formar un sindicato y entablar negociaciones colectivas.

Muchos miembros de UITA y sus familias sufrieron el tifón Haiyan en **Filipinas**. Los efectivos de UITA afectados incluyen a los que trabajan en Coca-Cola Tacloban. La última información notifica que fueron afectados 54 miembros sindicales en Coca-Cola Tacloban y sus familias. En nombre de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola, UITA hace llegar su sentida aflicción y sinceras condolencias a las víctimas del tifón, a nuestros miembros de ACCUP y a las familias de las víctimas.

Mensajes de solidaridad de 21 afiliadas de UITA y a la vez miembros de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola fueron remitidos desde 11 países para secundar la lucha de los trabajadores en las operaciones de Coca-Cola en Java Occidental, Indonesia, contra los puestos descartables, así como el combate de los trabajadores en Coca-Cola Iberian Partners en España para mantener sus puestos y su futuro. UITA agradece a los siguientes sindicatos que prestaron su respaldo: NGG, Tekgıda-İş, Coca-Cola Sabco Union, 5 sindicatos de Coca-Cola en Pakistán, AVC

LBC-NVK, FGTB, ABVV HORVAL, Sindicato Coca-Cola Amatil Indonesia, Unite the Union, UITA-JCC, UA ZENSEN, NNN, BCTGM, UFCW-RWDSU, Sindicato de trabajadores de Coca-Cola Novoprof y Multon San Petersburgo.

La Secretaría de UITA organizó una misión de relevamiento a **Suazilandia** del 21 al 24 de febrero para inspeccionar los problemas del empleo precario, violaciones de los derechos sindicales y el trato igualitario de los trabajadores eventuales en *Swaziland Beverages Limited*, una embotelladora de productos Coca-Cola. UITA está planteando los hechos y las acusaciones a TCCC a fin de remediar los actuales abusos.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Un sindicato fue organizado por 162 de 170 trabajadores exclusivamente contratados por PepsiCo en 3 de sus depósitos en Bengala Occidental, quienes elevaron sus reclamos a principios de 2013. Fueron hostigados, atacados por matones de la compañía y luego despedidos brutalmente. En mayo de 2013, se les permitió regresar al trabajo, pero bajo condiciones que los priva de sus derechos. Como resultado, UITA entabló una queja formal contra la compañía por violación de las Directivas de OCDE ante el Punto Nacional de Contacto del gobierno de EE.UU., a fin de asegurar el respeto de las Directivas. Respalde la campaña y [pulse aquí para remitir un mensaje a PepsiCo](#).

Los miembros del Comité de Acción de Trabajadores de PepsiCo Lays en **Bengala Occidental, India**, recibieron apoyo práctico de solidaridad de los efectivos del Sindicato nacional de trabajadores (NUW), afiliado a UITA, en Smith's, Australia. Este auxilio fue inmensamente apreciado, tanto en términos de levantar la moral de los trabajadores como de transmitir un significado concreto de solidaridad internacional al ayudarlos a superar sus penurias económicas inmediatas.

La **Federación de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán (PFWF)** brindó su pleno apoyo a los trabajadores de Frito-Lay PepsiCo en **India** en su reunión del 28 de febrero de 2014. PFWF instó a PepsiCo a reincorporar inmediatamente a los trabajadores despedidos, reconocer su sindicato e iniciar negociaciones con el sindicato.

Los miembros de la Red sindical internacional PepsiCo y Frito-Lays enviaron protestas desde 8 países a la dirección de PepsiCo, exigiendo que la gerencia de PepsiCo India restituya inmediatamente estos trabajadores con su pago

retroactivo total y pleno reconocimiento de sus derechos sindicales, garantizando que puedan ejercer su derecho a formar o asociarse a un sindicato sin temor de represalias.

UITA exhorta a las afiliadas a aprovechar la oportunidad en sus conversaciones con PepsiCo para solicitar una explicación por el despido y acoso de los 162 trabajadores en esta maniobra antisindical en 2013. Sírvase hacer llegar toda respuesta a la Secretaría de UITA. Agradeceríamos a nuestras afiliadas que comuniquen a PepsiCo directamente que UITA y sus afiliadas realizarán campañas durante el tiempo necesario para lograr se haga justicia a estos trabajadores.

En **República Dominicana**, el Sindicato de Trabajadores de Frito Lay Dominicana (SINTRALAYDO) se movilizó en la provincia de La Romana, al sudeste de la isla caribeña, para denunciar la persistente campaña de despidos en los establecimientos de PepsiCo en el país. En poco más de un año, la trasnacional de EE.UU. cesó injustamente 123 trabajadores y miembros sindicales y empezó el año 2014 con los mismos ataques radicales contra los puestos de trabajo.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

Los trabajadores en huelga en la planta de Labatt en St. John's, **Canadá**, quienes son miembros de la Asociación de Empleados Públicos y Privados de Terranova y Labrador (NAPE) votaron su aceptación a un nuevo convenio colectivo, finalizando una huelga de 11 meses. El presidente del Local 7004 de NAPE agradeció a UITA y a sus afiliadas por su respaldo y solidaridad.

Tras la solicitud de su afiliada en el Capítulo Sindical de KCTWU en *Oriental Brewery* (OB), UITA escribió al Presidente de KKR *Korea Limited Liability Corporation* y al Presidente de *Affinity Equity Partners (HK) Ltd.*, propietarios de *Oriental Brewery* en **Corea**, acerca de los incumplimientos del convenio colectivo por parte de la gerencia en *Oriental Brewery*. UITA acogió positivamente que el sindicato local y la gerencia de OB iniciaran el 18 de febrero negociaciones basadas en la aceptación de las propuestas del Capítulo Sindical de KCTWU en OB. UITA instó a KKR y Affinity a intervenir activamente en la próxima negociación entre el sindicato local y la gerencia de OB, presionando por una genuina ronda que

garantice la continuación del empleo, las condiciones laborales, el reconocimiento del sindicato y la continuidad del convenio colectivo. Asimismo, UITA exhorta a *KKR Korea Limited Liability Corporation* y *Affinity Equity Partners (HK) Ltd.* a acordar una bonificación con participación de las ganancias a fin de garantizar una distribución más justa de los recursos a los empleados y establecer fondos como una contribución social que permita a la comunidad en Corea beneficiarse de las ventas inmensamente lucrativas de la compañía. UITA solicitó a AB InBev asegurar la celebración de negociaciones con buena fe respecto a la seguridad laboral para los empleados de OB durante los próximos 5 años.

La Oficina Federal de la Competencia de Alemania procederá a multar por € 106 millones a 5 cerveceras del país, inclusive a Warsteiner, por determinar los precios de la cerveza desde 2006 a 2008. Sin embargo, AB InBev escapó a la sanción. Más información [aquí](#), sólo en inglés.

Crown Holdings

burcu.ayan@iuf.org

El sindicato de trabajadores del acero (USW), que representa a trabajadores de una planta manufacturera de latas en Toronto, en huelga hace seis meses, subraya que su acción “amenaza los suministros fiables” de envases de bebidas para los productores de cerveza, tales como Molson Coors Brewing Co.

Según USW, la actual huelga —y la utilización de trabajadores sustitutos— en la planta de Crown Holdings Inc. en Toronto causa dolores de cabeza a cerveceros como Molson Coors y Labatt Brewing Co., así como al productor canadiense de refrescos Cott Corp.

USW lleva a cabo una activa campaña llamada “**Take-Backs No More**” (**No Más Recortes**) con un sitio web – www.takebacksnomore.ca.

En **Turquía**, a los trabajadores de **Crown Bevcan (Crown Holdings)** --un proveedor clave de latas de Coca-Cola Company (TCCC) y Coca-Cola Icecek (CCI- embotelladora turca de Coca-Cola)-- se les ha negado sistemáticamente sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva durante los últimos 2 años. UITA presionó a TCCC y CCI, induciendo a CCI a organizar auditorías en 2 fábricas de Crown Bevcan en Kocaeli y Osmaniye. Las auditorías demostraron que existían violaciones de los derechos humanos y, como resultado, Crown Bevcan fue obligada a cesar sus actividades antisindicales y las presiones al personal para que renunciaran a su afiliación gremial.

Con cierto espacio logrado por consiguiente para la sindicalización, Birleşik Metal-İş (el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Unidos de Turquía) afilió a más del 80% del personal. Sin embargo, la gerencia de Crown ha frenado el proceso de reconocimiento, si bien el Ministerio de Trabajo ya emitió un certificado otorgando legitimidad a Birlesik Metal-Is para convertirse en una unidad negociadora. El procedimiento está aún pendiente en la Corte de Apelaciones y los trabajadores en Crown no pueden gozar de sus derechos fundamentales.

UITA asistió a una reunión sindical internacional convocada por la fraterna FSI **IndustriALL**, el 25 de febrero en Ginebra, a fin de enfrentar la estrategia antisindical de Crown Holdings, en particular en Canadá y Turquía.

UITA compartió su experiencia en materia de campañas y formuló sugerencias para reforzar la campaña, incluso cómo utilizar efectivamente en este caso el mecanismo de queja de las Directivas de OCDE.

Cerveceras de Brasil

burcu.ayan@iuf.org

La **Confederación Nacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (CNTA)** lanzó una campaña nacional para combatir accidentes y enfermedades profesionales en los sectores de la cerveza y bebidas, el 20 de febrero de 2014 en São Paulo. CNTA, un foro representativo de 144.000 trabajadores del sector en Brasil, señala que las ganancias durante la Copa Mundial no deben obtenerse a costa de la salud y seguridad de los trabajadores. Ver más datos sobre la campaña de CNTA [aquí](#), sólo en inglés.

Encuesta de UITA a Sindicatos de la Cerveza

burcu.ayan@iuf.org

La Secretaría de UITA prosigue actualizando sus bases de datos y mapeo de las compañías cerveceras. La [encuesta que se puede hallar aquí](#), sólo en inglés, nos permitirá identificar los problemas concretos que afrontan las afiliadas, comprender cómo han respondido y ayudarnos a desarrollar estrategias de organización y negociación para el sector cervicero.

Visite nuestro [Sitio Web de Trabajadores de la Cerveza](#) por mayor información (sólo en inglés).

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

UITA respalda a nuestra afiliada SNATEA en **Argelia** en su lucha por el pleno reconocimiento de la compañía. SNATEA reclama a Compass una genuina negociación sobre los temas pendientes relativos a las escalas salariales y los despidos voluntarios.

Gate Gourmet

james.ritchie@iuf.org

El Sindicato del Servicio Público (SSP) de Suiza mantiene un largo conflicto con Gate Gourmet para que mantenga su convenio colectivo en el **aeropuerto de Ginebra** y ha invocado al Gobierno cantonal para exigir que Gate Gourmet respete el convenio colectivo al que puso fin unilateralmente el 31 de diciembre de 2012.

Fueron despedidos 6 trabajadores tras una acción sindical el 28 de setiembre de 2013 en las oficinas de Gate Gourmet en Ginebra.

A fin de justificar los despidos, Gate Gourmet presentó acusaciones penales contra ellos (entrada ilegal, amotinamiento, insultos, daños corporales). Pero tras una investigación policial y a raíz de inconsistencias en los testimonios del ejecutivo que elevó la demanda, el Fiscal decidió el 4 de febrero cerrar el procedimiento debido a la falta de pruebas.

Este resultado no solamente confirma la inocencia de los huelguistas, sino también el carácter arbitrario y antisindical de los despidos.

Mientras tanto, miembros de las **afiliadas de Estados Unidos –Teamsters y Unite Here–** iniciaron una mediación nacional con Gate Gourmet en enero, después que los trabajadores rechazaron una oferta de la compañía sobre planes de salud en la negociación colectiva, que hubiera costado entre 50% y 80% de sus ingresos a trabajadores que ya reciben bajos salarios. El contrato nacional expiró hace más de 18 meses y no se ha logrado aún un acuerdo.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La **reunión anual UITA/Sodexo** se efectuó el 31 de enero en las oficinas centrales de Sodexo en París y los temas fundamentales de discusión para UITA fueron los conflictos en India y Marruecos. Justo antes de la reunión, se le pagó finalmente el saldo pendiente del salario de octubre de 2013 al Presidente del sindicato

MacLellan Sodexo en **Pune, India**, el último punto pendiente para solucionar un conflicto respecto a su suspensión, actualmente revocada. El equipo UITA India prestaba asistencia a este sindicato para preparar la negociación colectiva, pero actualmente Sodexo no ha renovado su contrato con General Motors. El equipo UITA India también se puso en contacto con trabajadores de Sodexo en otras partes del país e investiga una serie de problemas referidos a pagos, horarios, licencias, traslados y contratos de empleo.

Una misión de UITA se reunió con el sindicato ODT y la gerencia de Sodexo en **Marruecos** en febrero, con el fin de discutir un marco para el reconocimiento y respeto de los derechos sindicales conforme al **Acuerdo Marco Internacional UITA/Sodexo**. ODT catalogó una lista de acciones antisindicales de la compañía y señaló que todo acuerdo debe proteger a los trabajadores de tales medidas arbitrarias. El secretario general de ODT Sodexo sigue despedido y su reincorporación es el principal reclamo del sindicato y de UITA.

UITA facilitó una reunión, fijada para el 18 de marzo, entre nuestra **afiliada turca Tekgida-is** y Sodexo con relación al acceso de los representantes sindicales con los trabajadores para discutir la afiliación gremial.

DIVISIÓN LÁCTEOS

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La 3ª Conferencia Mundial del Sector Lácteo de UITA se celebrará en Sunchales, Argentina, del 18 al 20 de marzo.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

En **Turquía**, tras la venta de la fábrica láctea Gönen, la afiliada de UITA, Tekgida-İş, no pudo alcanzar la afiliación mayoritaria a nivel de la empresa para obtener la autorización oficial de unidad negociadora, debido al alto número de empleados administrativos de las oficinas centrales de Danone Turquía englobados en la unidad. UITA trató el tema con la dirección de Danone París, resaltando que la gerencia local no se puede privar a los miembros sindicales de sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva cuando más del 90% de los obreros están agremiados. Tekgida-İş y la gerencia local de Danone acordaron redefinir la unidad negociadora local y firmaron un protocolo que será válido hasta que se obtenga formalmente la autorización oficial de unidad negociadora.

UITA planteó a la dirección corporativa de Danone los problemas suscitados por el cierre de una planta Danone en **Antioch, EE.UU.**, representada por el sindicato Teamsters. Los trabajadores afectados por la decisión de Danone de clausurar la planta enfrentan tiempos potencialmente difíciles en el futuro, en vista de la mengua del mercado laboral local. UITA instó a Danone al menos a elevar las disposiciones de su propuesta de indemnización por despido para los trabajadores afectados.

Las afiliadas de UITA en España, Bélgica y Alemania intercambiaron detalles de planes sociales recientemente negociados a raíz de reestructuras y cierres de plantas. Como resultado, Teamsters concluyó negociaciones con beneficios significativamente más altos que los de muchas situaciones comparables en EE.UU.

La **Reunión Mundial del Compromiso UITA/Danone** tuvo lugar por 3ª vez el 3 y 4 de febrero de 2014 en París, congregando un pequeño equipo de afiliadas de UITA Danone procedentes de las Américas, Europa y Asia y la dirigencia corporativa de Danone de recursos humanos y relaciones laborales. La reunión se centró en el empleo precario en las operaciones de Danone.

El equipo de UITA subrayó que debemos esforzarnos para identificar dónde peligran más los derechos de los trabajadores y a continuación reducir aquellos riesgos a los derechos humanos. El problema no radica en la categoría laboral técnica, sino en las relaciones fundamentales de los trabajadores con la compañía, por cuanto más precario es el empleo del trabajador, más alto es el riesgo a los derechos humanos. Danone convino que las definiciones de las categorías de empleo deben ser estudiados por casos y por países para avanzar y, por tanto, propuso organizar visitas conjuntas a Indonesia, Tailandia y Malasia, abarcando la dirección corporativa de Danone y la región UITA Asia-Pacífico, así como la gerencia local y afiliadas de UITA.

La reunión discutió los resultados del proceso de evaluación de los Acuerdos UITA/Danone en 2013 y los temas derivados de las visitas a Marruecos e Indonesia. Se convinieron las visitas a los países durante 2014 (EE.UU., España, Suecia y posiblemente Tailandia) para supervisar la puesta en ejecución de los Acuerdos UITA/Danone en 2014.

La próxima plenaria de la más extensa **reunión internacional CIC Danone** será convocada en Ginebra del 21 al 24 de octubre de 2014.

Supervisión de los Acuerdos

UITA/Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

burcu.ayan@iuf.org

Se realizó una visita conjunta UITA/Danone a **Indonesia** del 10 al 12 de diciembre de 2013. En la oficina central de Danone Indonesia en Yakarta, el equipo de evaluación se entrevistó con los PDEs y directores de RRHH de las 4 empresas en Indonesia. A continuación, se visitó una planta embotelladora de aguas y otra de nutrición infantil de Danone, cercanas a la ciudad de Jogjakarta. En estas ocasiones, la representante de UITA, Jacqueline Baroncini, junto con la coordinadora del sector de alimentación y bebidas de UITA Indonesia, Ani Herningsih, se dieron cita con dirigentes y miembros del sindicato en Danone Aguas (no afiliado a UITA) y de la afiliada **Perkasa** en la planta de nutrición infantil Sari Husada. Además de evaluar la comprensión y cumplimiento de los Acuerdos, un ulterior objetivo para UITA fue conversar con Perkasa sobre los conflictos en curso referidos a traslados forzosos y empleos permanentes para los trabajadores contratados.

Fonterra

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

En gran parte como consecuencia de las actuales conversaciones UITA/Fonterra, el Sindicato de Empleados de la Industria de la Alimentación (FIEU), afiliado a UITA, inició negociaciones para su primer convenio colectivo con **Fonterra Malasia**. Ello constituyó la culminación de los encuentros entre FIEU y los trabajadores de Fonterra y del reconocimiento de Fonterra al sindicato como el representante legítimo de los trabajadores.

Friesland Campina

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Durante las negociaciones colectivas entre Dutch Lady -subsidiaria de Friesland Campina- y **FIEU –afiliada** de UITA en **Malasia--** la compañía amenazó trasladar cargos al exterior si el sindicato no modificaba su posición negociadora. También fue amenazado con despido un miembro ejecutivo de FIEU que era un empleado de la compañía y se modificó una disposición de larga data referida a licencia sindical para su perjuicio. UITA escribió a las oficinas centrales de la compañía en Holanda, adjuntando un proyecto de queja ante la OCDE

y exigió que la compañía rectificara inmediatamente estas violaciones. La compañía respondió negando las acusaciones y comunicó que había renovado las conversaciones con el sindicato, con la asistencia del servicio de relaciones laborales de Malasia. La División Lácteos de UITA continúa vigilando de cerca esta situación.

PepsiCo (lácteos)

burcu.ayan@iuf.org

Al igual que una lata de Pepsi, la compañía burbujea con planes para sus **operaciones lácteas en Rusia**. Tras 4 años relativamente tranquilos desde que absorbió al importante productor lácteo Wimm-Bill-Dann (WBD), PepsiCo anunció que 'abandonará la explotación lechera' – desechando gran parte de la cadena de abastecimiento de leche para enfocarse exclusivamente en el procesamiento.

Junto con sus miembros en Rusia, UITA evalúa el impacto de la venta de los activos agrícolas sobre los trabajadores empleados en dichas explotaciones, los productores lecheros, así como sobre el suministro y la fijación de precios de la leche.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

Como ya se informó, el **Día de Acción Internacional contra McDonald's** celebrado el 6 de junio de 2013 recibió una muy buena acogida y algunas afiliadas de UITA han propuesto establecer permanentemente un **Día Internacional de los Trabajadores de Comida Rápida** para elevar el perfil de este sector y brindar un espacio mundial para los reclamos de los trabajadores. La Secretaría de UITA se basará en ello para garantizar que las actividades y acciones se desarrollen durante todo el año y no arriesgar que se limiten a una sola jornada.

UITA ha organizado una **Reunión Mundial de Trabajadores de Comida Rápida** los días 5 y 6 de mayo en Nueva York y congregará a trabajadores y sindicatos interesados en desarrollar acciones conjuntas, establecer reclamos comunes, intercambiar experiencias y cooperar en la creación de una red internacional para futuras acciones y campañas. Esta reunión incluirá probablemente la participación en acciones con trabajadores de McDonald's en Norteamérica coordinadas por SEIU, que apoya

actualmente la campaña “**Luchar Para 15**” en EE.UU. (USD 15 de salario por hora).

PESQUERAS

kirill.buketov@iuf.org

La labor conjunta prosigue con la **Federación Internacional de los Obreros del Transporte (ITF)** analizando a las compañías que operan en la pesca y el procesamiento pesquero. En 2014, supervisamos algunos de los mayores protagonistas del mercado, tales como Thai Union Filipinas, RD Tuna PNG, Nippon Suisan, FCF Taiwan, Dongwon Corea del Sur.

Una reunión conjunta entre UITA, ITF y ANFACO --la asociación española de la industria de procesamiento pesquero-- efectuada el 23 de enero de 2014 en Vigo, España, evaluó las generalmente deficientes normas de derechos laborales en la industria pesquera y convino en la necesidad de actuar para mejorar la situación. Los pasos prácticos a partir de 2014 serán debatidos con la industria española periódicamente.

ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

kirill.buketov@iuf.org

Heinz

kirill.buketov@iuf.org

Continúa la reestructura en H.J.Heinz, la cual ya ha afectado a cientos de trabajadores y afectará a miles más. Las afiliadas de UITA la están combatiendo en el centro nacional de distribución de Heinz RU (<http://www.iuf.org/w/?q=node/3186>), 4 plantas en Italia y la fábrica de jugo Golden Circle en Australia (<http://www.iuf.org/w/?q=node/3174>). En Golden Juice, los miembros de AMWU lograron una importante victoria cuando se levantaron en huelga, ganaron y se aseguraron buenos paquetes de indemnización.

Una primera reunión sindical internacional referida a Heinz tendrá lugar en Pittsburgh, EE.UU., los días 13 y 14 de marzo. Agrupará por primera vez a representantes sindicales en Heinz para debatir formas de perfeccionar la coordinación sindical transfronteriza.

Kellogg's

jacqueline.baroncini@iuf.org

Mientras prosigue el paro patronal a los trabajadores representados por **BCTGM (Trabajadores de Panaderías, Confiterías y Tabaco y Molinos de Granos)** en Memphis, UITA contactó a sindicatos con miembros en

Kellogg en Australia, Bélgica, Brasil, Alemania, Corea, Sudáfrica, España y RU a efectos de consolidar la solidaridad.

Además del paro patronal, los miembros de BCTGM hacen frente a un cierre de planta en **Canadá**. Los miembros de **USDAW** en **RU** y de **NUW** en **Australia** asimismo afrontan cierres y recortes de puestos. Con el fin de apoyar la lucha en Memphis, NUW contribuyó también con material para un video producido por BCTGM.

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Los sindicatos que representan a trabajadores de Mondelez en todo el mundo se dieron cita en el Centro Eastbourne de la afiliada británica de UITA –Unite The Union– el 4 y 5 de diciembre de 2013 para un encuentro sindical internacional convocado por UITA. Las afiliadas resolvieron fortalecer la cooperación y organización mundiales e intensificar la campaña de UITA hasta que se obtenga justicia para los dirigentes sindicales despedidos en **Egipto** y **Túnez**, que la compañía reconozca el derecho del sindicato Cadbury en Pakistán a negociar en nombre de los trabajadores precarios que procuran empleo permanente y que Mondelez dialogue con UITA con la intención de solucionar temas pendientes de derechos humanos.

El sindicato Cadbury (Mondelez), afiliado a la **Federación de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán**, trata de renegociar su convenio colectivo desde hace 20 meses. Está en juego la determinación del sindicato de conquistar puestos permanentes para los trabajadores precarios y el rechazo de la compañía a negociar este tema. En reuniones entre el sindicato y la gerencia de Mondelez en diciembre pasado, la compañía se rehusó a hablar sobre la situación de los trabajadores contratados y firmar las actas de las reuniones, reteniendo información crucial para la negociación. Se registraron numerosas protestas frente a los portones de la fábrica y en otros sitios en Pakistán, a efectos de destacar la difícil situación de los trabajadores precarios. Con el fin de respaldar esta campaña, UITA presentó otra queja ante OCDE con el Punto Nacional de Contacto de EE.UU., aduciendo violaciones de los derechos humanos debido al trato de estos trabajadores y a la negativa de negociar aspectos de su empleo.

La campaña de postales de Año Nuevo de UITA registró más de 3.500 tarjetas firmadas y remitidas a la PDE de Mondelez, Irene Rosenfeld, con un sencillo mensaje para 2014 –

dialogar con UITA. El fantástico esfuerzo de nuestra afiliada BCTGM en EE.UU. determinó el envío de más de 2.000 postales por los miembros de ese sindicato solamente. El Sindicato de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán despachó 1.000 tarjetas y los efectivos de afiliadas en Noruega, Bélgica, Francia, Suiza y RU se sumaron para asegurar que los servicios postales en Deerfield, Illinois, se mantuvieran atareados. UITA continuará exigiendo un mutuo compromiso de Mondelez respecto a graves acusaciones de violaciones a los derechos humanos, justicia para los dirigentes sindicales despedidos en Egipto y Túnez y que asegure la realización de negociaciones serias en nombre de los trabajadores precarios en Pakistán.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Los grupos de trabajo creados en el marco del **Proceso de Compromiso UITA/ Nestlé** comenzaron a recopilar y analizar datos sobre formas de empleo e igualdad de género. Basado en datos iniciales de afiliadas de Nestlé y a vez de UITA en **Australia, Nicaragua, Sudáfrica y Suecia**, el grupo de trabajo sobre igualdad de género propuso un mapeo del lugar de trabajo en 2 establecimientos, a fin de obtener mayores detalles sobre el empleo femenino en las fábricas. Además, el grupo de trabajo explorará el uso del mapeo salarial requerido a Nestlé Suecia bajo la legislación nacional, como un modelo para futuras iniciativas.

Primeramente, se recopilaron datos sobre el carácter del empleo dentro de Nestlé desde 3 países: **Chile, Polonia y Sudáfrica**. La información abarca el número de los empleados permanentes directamente contratados, los empleados temporarios directamente contratados, los trabajadores contratados por una agencia de empleo y el número de contratistas.

El grupo de trabajo examinará las diferencias del empleo entre países y establecimientos, procurará explicar toda diferencia y comprobar el riesgo a los derechos humanos de las prácticas de empleo.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

UITA ha consolidado solidaridad y apoyo para dos importantes conflictos. En **Sudáfrica**, FAWU inició una huelga indefinida el 17 de

enero en dos instalaciones de Pietermaritzburg, a raíz de una controversia respecto a una reclasificación unilateral de puestos, que colocará a trabajadores actuales y futuros en una categoría recientemente creada de 'Operario General' con remuneración y beneficios menores. El sistema propuesto fue primeramente introducido el año pasado en **Unilever Tailandia**, pero enfrentó la resistencia sindical. La Secretaría intentó alertar a las afiliadas sobre la necesidad de una respuesta unificada a esta acometida de la gerencia. La huelga continúa al momento de redactar esta noticia (24 de febrero).

En la fábrica de cremas untables en **Purfleet, RU**, la gerencia presentó a Unite, afiliada de UITA, lo que equivale a un ultimátum, o sea aceptar reducciones enormes en materia de empleo, remuneración y beneficios, una semana laboral ampliada con limitadas posibilidades de tiempo libre significativo, numerosos despidos y una reducción de la unidad negociadora para los empleados restantes. UITA elaboró materiales para distribuir en todos los establecimientos del RU y planteó, como un asunto de derechos humanos, la negativa de la gerencia a negociar ninguna de las contrapropuestas del sindicato, en una reunión con la dirección corporativa efectuada en Londres el 16 de enero. En ese encuentro, Unilever y UITA continuaron su exhaustiva investigación acerca de la utilización de mano de obra precaria en la elaboración de helados. UITA ha enfatizado la importancia central de convertir los contratos de agencia de terceros en empleos directos con Unilever, un sistema negociado exitosamente con el sindicato en las instalaciones de la compañía en Gloucester, como un primer paso modelo hacia la reducción de la dependencia en contratos precarios. UITA y sus afiliadas proseguirán su investigación sobre el uso abusivo de contratos temporarios y de agencia en establecimientos específicos, en el contexto de una movilización en favor del empleo seguro.

En la reunión de enero, UITA también planteó a la compañía las violaciones a los derechos sindicales en las instalaciones de Pondicherry, Khamgoan y Dapada en **India**, a la vez que los actuales problemas en **Pakistán** en los establecimientos de Khanewal y Rahim Yar Khan. La Secretaría reclamó acciones correctivas y vigilará estos casos estrechamente.

UITA implementó el llamamiento de la reunión mundial de Unilever en Eastbourne el año

pasado para establecer un **sitio web dedicado a la compañía** en <http://www.unileverunion.org/>

El sitio comprende una página pública y un **‘Foro’** interactivo donde los sindicalistas de Unilever pueden suscribirse, publicar artículos, circular información, etc. Se insta a las afiliadas a alentar a sus directivos y miembros a suscribirse y usar el sitio en aras de desarrollar una fuerza sindical efectiva dentro de la compañía. Otra sección del sitio, una base de datos interactiva de todos los establecimientos de Unilever, está aún en construcción.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

Los trabajadores del hotel Ibis Tamarin en **Indonesia** formaron y registraron legalmente un sindicato en agosto de 2012 y se adhirieron al sindicato nacional FSPM, afiliado a UITA. Los efectivos sindicales han luchado por derechos y reconocimiento por más de un año, enfrentando una respuesta agresiva de la gerencia a sus intentos de reclamar sus derechos. El 12 de diciembre de 2013, UITA lanzó una **campaña de acción urgente** (pulsar [aquí](#) por más información – sólo en inglés y francés) que derivó en más de 5.000 mensajes de protesta enviados a Accor.

A principios de este año, el Secretario General de UITA, junto con los Locales 75 y 261 de Unite Here, se reunió con la gerencia corporativa de Accor en **Canadá** con el fin de hallar soluciones concretas al viejo conflicto. Durante el encuentro, se discutieron también los temas de los derechos en **Benín** e **Indonesia**.

Aunque estos conflictos no se han solucionado aún completamente, Accor trabaja actualmente de modo más constructivo. La Secretaría actualizará a los miembros de HRCT sobre los acontecimientos en todos estos casos.

Proyecto mundial de sindicalización en Accor

En febrero de este año, se efectuó una teleconferencia entre los sindicatos brasileños, el Local 75 de Unite Here y la Secretaría de UITA, referida al proyecto de sindicalización del Centro de Solidaridad de AFL-CIO. La iniciativa de organización del personal de piso fue uno de los puntos debatidos. Se decidió organizar un taller de 2 días de duración orientado a

estructurar mejor las acciones y poner en marcha las campañas de UITA.

MELIÁ

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

El **Acuerdo Internacional sobre Derechos de los Trabajadores UITA/Meliá** fue suscrito el 9 de diciembre de 2013 (pulsar [aquí](#) por mayores datos). El acuerdo confirma los compromisos de Meliá de respetar los derechos fundamentales en el trabajo y se aplica a todos los hoteles bajo las marcas de Meliá, ya sean de su propiedad, en franquicia o bajo administración. El acuerdo abre oportunidades para las afiliadas que organizan los hoteles Meliá. Actualmente la Secretaría está coordinando con las Regiones y afiliadas de UITA que quieran aprovechar y poner en vigencia el acuerdo a escala regional, nacional y local.

“ARREGLEN MI LUGAR DE TRABAJO”

¡Dignidad para las camareras de piso de hoteles!

Como parte de esta iniciativa, se instaló un “equipo de campaña” a fin de determinar prioridades, desarrollar estrategias y llevar a cabo esos planes y estrategias a nivel local y a una escala corporativa más amplia en cadenas seleccionadas de hoteles.

La Secretaría mantiene tratativas con OIT a efectos de producir materiales de capacitación y sindicalización para sustentar los objetivos de la iniciativa.

Se creó una página web a fin de propiciar la iniciativa (pulsar [aquí](#) por mayor información), la cual está disponible para las afiliadas que deseen promover sus propias iniciativas y artículos enfocando la dignidad para el personal de piso de hoteles.

Operadores de Turismo/Hoteles: Investigación sobre vacaciones todo incluido

Tourism Concern, una ONG especializada con sede en Londres, finalizó al presente la investigación encomendada por UITA, remitiéndole un primer borrador con las conclusiones. El resultado de la investigación, que será circulada entre las afiliadas, nos ayudará a abordar la industria de viajes en torno a este tema en forma más informada y autorizada. Se programa lanzar la publicación del informe de investigación en un evento a

realizarse el 24 de marzo en Londres en la Cámara de los Comunes.

TURISMO

massimo.frattini@iuf.org

Fiji

massimo.frattini@iuf.org

El 14 de enero, UITA inauguró una campaña de acción urgente (más información [aquí](#)) para protestar contra el arresto en **Fiji** de dirigentes de NUHCTIE, afiliada de UITA, incluyendo al Secretario General, Daniel Urai. Los dirigentes sindicales fueron apresados el 9 de enero y acusados por la policía de la dictadura militar por "huelga ilegal", a raíz de una breve acción laboral efectuada en vísperas de Año Nuevo en 2 complejos vacacionales de Starwood.

En coordinación, simultáneamente fue iniciada una campaña relacionada apoyando la lucha por la democracia política en Fiji por parte de CSI y otros centros sindicales nacionales a través de Labourstart. Las 2 campañas registraron casi 16.000 correos electrónicos de protesta enviados a Starwood y al régimen en Fiji. Tras pocos días del lanzamiento de la campaña, fueron liberados los dirigentes sindicales bajo fianza y unas 3 semanas después se les levantaron todos los cargos. NUHCTIE transmitió su agradecimiento a UITA, a nuestros miembros y a todos quienes respaldaron la campaña internacional.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

El Sindicato Alemán de Trabajadores de la Alimentación (NGG) y la Asociación Alemana de Empleados de la Alimentación y Bebidas (ANG) lograron el 13 de enero de 2014 un acuerdo sobre el establecimiento de un salario mínimo para la industria cárnica alemana.

El salario mínimo convenido de €7,75 se abonará a partir de este mes de julio y aumentará gradualmente a €8,75 a diciembre de 2016. Las partes se han comprometido a entablar futuras negociaciones a partir del 1° de julio de 2017. El salario mínimo se aplica a todos los empleados en la industria alemana de la carne, sin diferenciación entre el Este y el Oeste, así como para los estimados 15.000 trabajadores subcontratados en los frigoríficos alemanes.

Se trata de un importante paso en la lucha para impedir que Danish Crown y otras CTNs cárnicas usen a Alemania como un área de *dumping* social para explotar a los trabajadores

precarios migratorios a expensas de puestos permanentes en los países vecinos.

ACTUALIZACIÓN CTN

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

"**ACTUALIZACIÓN CTN**" está disponible para las afiliadas en la sección **ACTUALIZACIÓN 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>

YouTubeChannel:

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