

INFO CTN #9

10-2012



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:

- Chiquita
- Dole
- Tata/Tetley
- Typhoo/Apeejay

Bebidas/cerveceras:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB-InBev
- Carlsberg
- Heineken

Catering:

- Compass
- Sodexo

División Lácteos:

- Danone
- Fonterra

Alimentos:

- Kraft
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Accor
- Hilton
- Rezidor
- Sol Meliá

Tabaco:

- British American Tobacco
- Japan Tobacco International (JTI)

Comité de Revisión (prevista para antes de este fin de año), el grupo presentará tanto su propuesta convenida para un anexo sobre acoso sexual a ser agregada al acuerdo principal, como un proyecto piloto en **Panamá** a efectos de examinar el empleo femenino en el sector bananero.

Dole

sue.longley@iuf.org

La compañía Dole Food se ha ocultado durante mucho tiempo tras certificaciones sociales y ambientales, en lugar de entablar relaciones laborales serias con los sindicatos. No obstante, los sindicatos latinoamericanos de trabajadores del banano afiliados a UITA no aceptaron esto y han comenzado a lograr importantes cambios. En julio del año pasado, FENACLE, **Ecuador**, firmó su primer convenio colectivo con la subsidiaria ecuatoriana de Dole, Ubesa. El convenio cubre 487 trabajadores de la Hacienda Megabanana de Dole en la provincia de Los Ríos.

En julio 2012, SITAGH, integrante de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de **Costa Rica**, COSIBA, ganó una batalla jurídica de cuatro años para restituir a 6 de sus miembros despedidos por Dole. La corte ordenó el reintegro de los trabajadores en las mismas condiciones previas y el pago de sus salarios. El secretario general adjunto de SITAGH estaba entre los que lograron ser reincorporados.

Tata/Tetley

sue.longley@iuf.org

Tras el pacto de mayo 2011 para resolver el [largo conflicto](#) en la hacienda de té Nowera Nuddy en **Bengala del Norte, India** (ver INFO CTN #7), el sindicato de trabajadores del té obtuvo nuevamente con el apoyo de UITA otras victorias valiosas. Los miembros sindicales plantearon a la gerencia las pésimas condiciones de las viviendas

AGRICULTURA

Chiquita

sue.longley@iuf.org

La última reunión bianual entre Chiquita, COLSIBA y la UITA se realizó en San José, Costa Rica el 20 de setiembre de 2011. El grupo de

en la hacienda de té y pidieron también un nuevo ómnibus escolar. Con la escuela más cercana a 20 Km. y con ómnibus que regularmente se rompían o debían ser enviados a reparar, los niños no podían asistir a clase. El resultado consistió en amplias reparaciones de viviendas y la compra de un nuevo ómnibus escolar.

Typhoo/Apeejay

sue.longley@iuf.org

Continúa la labor con Typhoo Tea Ltd, RU y Apeejay Surrendra para mejorar el bienestar de los trabajadores en las haciendas de té en **Assam, India**. Desde 2010, existe un acuerdo conjunto (ver INFO CTN # 4 y 6) que incluyó el libre acceso de personal de UITA a las haciendas, en base a notificación previa. UITA efectuó numerosas visitas a la hacienda de té Talup de Apeejay y la compañía implementó muchas de nuestras recomendaciones sobre mejoras a viviendas, agua, servicios de guardería y escuelas. Este año la compañía redobló su capacitación sobre salud y seguridad ocupacional para gerentes y usuarios de plaguicidas e incorporó el material de UITA/OIT en sus presentaciones de capacitación.

BEBIDAS/CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

BEBIDAS

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

SINATREL y SITRACORLINSA, dos sindicatos que representan a trabajadores de Coca-Cola en **Perú**, fueron a la huelga en Coca-Cola e Inca Kola a fines de 2011 tras el estancamiento de las negociaciones. Leer la entrevista completa en el [sitio web de Rel-UITA](#) (en inglés)

Representantes sindicales de Coca-Cola y **PepsiCo** de Kenia, Sudáfrica, Ghana, Malawi, Mozambique, Benín, Níger, Nigeria, Zambia, Togo, Tanzania, Túnez y Marruecos se reunieron el 8 y 9 de diciembre, 2011 en **Accra, Ghana**, para discutir su situación actual de organización en ambas CTN e intercambiar experiencias, éxitos y futuros planes de trabajo en estas compañías gigantes de bebidas que operan en África.

El 4 y 5 de octubre, 2011, representantes de trabajadores de Coca-Cola Enterprises (CCE) y CCEAG **Alemania** (Embotelladora local), junto con EFFAT y representantes de UITA, debatieron "El Futuro de Cooperación Sindical Transfronteriza en CCE y CCEAG". El Comité de Empresa General de CCEAG había propuesto la reunión dada la posible

absorción de CCEAG por CCE. Los participantes acordaron varios pasos:

- establecer una "red de alerta previa" entre los representantes europeos de Coca-Cola;
- actuar solidariamente en conflictos laborales, comenzando con intercambio de información, pero incluyendo posibles acciones solidarias;
- preparar principios y directrices comunes sobre temas del empleo precario, subcontratación y seguridad laboral;
- formar un grupo de trabajo sobre estos temas.

La primera reunión del grupo de trabajo tuvo lugar en Bruselas el 24 de enero 2012 para un análisis de los mecanismos de negociación colectiva existentes en CCE y Coca-Cola AG. **Participantes de Alemania, Noruega y España detallaron el panorama de dichos mecanismos en CCE** y los cronogramas de negociación en sus países. Se acordaron acciones para el seguimiento,

Alianza de Trabajadores de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Hoy día la Alianza Mundial de Trabajadores de Coca-Cola agrupa 43 sindicatos, con unos 49.000 miembros sindicales en el sistema Coca-Cola.

Algunas afiliadas notificaron problemas después que sus respectivas embotelladoras Coca-Cola subcontrataron departamentos de nóminas, a veces transfiriendo esa función a otros países. Sírvase [enviar un correo electrónico](#) para conocer cómo llenar la breve encuesta de la Alianza.

Afiliadas de UITA respaldaron a FAWU, **Sudáfrica**, en su campaña para detener la subcontratación y continuar creando puestos permanentes en la embotelladora sudafricana. FAWU inició acción de huelga el 11 de noviembre de 2011. Más datos en [sitio web de FAWU](#).

El 26 de noviembre de 2011, 39 trabajadores eventuales de largo plazo recibieron sus cartas de designación permanente en planta embotelladora de Coca-Cola en **Lahore, Pakistán**.

En **Polonia**, el 24 de enero de 2012, unos 200 manifestantes se reunieron en un piquete frente al estadio "Narodowy", incluyendo sindicalistas de las regiones de Lodz y Mazowsze y trabajadores de la fábrica Coca-Cola en Lodz, amenazada de cierre. Manifestantes reclamaron que la gerencia de Coca-Cola cambie su decisión de clausurar y preserve los puestos. No obstante, el movimiento fracasó y representantes de *Solidarnosc*, poco después, firmaron un acuerdo con Coca-Cola

Hellenic Polska, fijando niveles de indemnización para los trabajadores cesados en Lodz.

El 10 de febrero, CCE anunció que no utilizaría más sistemas de reciclaje para sus botellas plásticas, pero usaría botellas descartables para embotellar productos de Coca-Cola en **Noruega**. La decisión hecha en Atlanta causó casi 500 recortes de puestos sindicalizados. Los miembros de la Alianza Coca-Cola demostraron su solidaridad enviando mensajes al personal de Coca-Cola Noruega vía NNN.

Acompañados por la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares (FESTRAS) y la **Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca Cola (FELATRAC)**, el Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Central S.A. (STECSA) y el Sindicato de Trabajadores de Industrias de Café S.A. (SITINCA) se reunieron en marzo como parte del proceso de coordinación y del programa estratégico iniciado en 2008 entre ambas organizaciones bajo los auspicios de la Rel-UITA.

En **Filipinas**, la compañía rehusó negociar colectivamente con sus trabajadores para un aumento salarial y otros beneficios. Ver [este video](#) para descubrir qué se puede hacer para apoyar a los trabajadores filipinos de Coca-Cola.

La Alianza de Sindicatos Coca-Cola de Filipinas (ACCUP, en inglés) emprendió acciones de protesta el 25 de abril, que seguirán hasta el 31 de octubre contra las "Mentiras de Coca". La campaña de "Abierta Miseria" se intensificó con un piquete y un mitin el 1º de junio en Ciudad Makati, frente a la oficina principal de Coca-Cola Bottlers Philippines, Inc. (CCBPI). ACCUP se opone al esquema de evaluación de Coca-Cola que conducirá a una pérdida de seguridad en los cargos. La interferencia en asuntos sindicales llegó a un nuevo nivel en la embotelladora Coca-Cola en General Santos, cuando la gerencia nacional de RRHH instruyó al sindicato sobre la federación nacional a que debía afiliarse. Las protestas contra la pérdida de los derechos de negociación salarial y la estabilidad laboral continúan a través de Filipinas y serán pronto intensificadas por UITA en el ámbito internacional.

Los miembros de la Alianza Coca-Cola respaldaron a los trabajadores despedidos de Coca-Cola **Marruecos**.

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

En India, afiliadas de UITA completaron el mapeo por categorías de cargos – indicando trabajadores permanentes y precarios en la planta-- para Pepsico Dharwad en Karnataka y están en

proceso en SMV Beverages y Steel City Beverages en Jamshedpur, Jharkhand. En esta última, el sindicato existente enfrenta represión sindical por parte de un sindicato falso e ilegal y el uso generalizado de trabajadores contratados.

Mientras Pepsico cosecha millones a raíz de la popularidad del programa televisivo, **El Factor X**, más de 550 trabajadores que producen bebidas Pepsico en las plantas embotelladoras de SMV Beverages y Steel City Beverages en Jamshedpur, al noreste de India, experimentan **El Factor del Miedo**. [Informe completo aquí](#).

Frito-Lay República Dominicana, propiedad de PepsiCo Snacks, aplica una política totalmente antisindical. La compañía amenaza abiertamente y acosa a los trabajadores que se atreven a acercarse al sindicato. Leer más datos en el [sitio web de Rel-UITA](#).

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Frito-Lay Dominicana (SINTRALAYDO), con el apoyo de UITA/América Latina (Rel-UITA), efectuó un taller sobre negociación colectiva en enero. Leer artículo completo en [sitio web de Rel-UITA](#) y en [sitio web sindical UITA Pepsico](#) (en inglés).

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

AB-InBev

burcu.ayan@iuf.org

La dirección y los sindicatos de **Bélgica** en la compañía de bebidas AB-InBev, con sede en Lovaina, acordaron un nuevo convenio laboral colectivo para los obreros de la compañía. [Leer aquí más detalles](#). (en inglés).

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

La cervecera transnacional Carlsberg está atacando los derechos sindicales en **Lituania** con el apoyo del sistema jurídico nacional, que declaró la producción de cerveza es un "servicio esencial" y, por tanto, las huelgas son ilegales. UITA lanzó una acción urgente que obtuvo considerable respaldo. [Pulsar aquí por más datos](#). (en inglés).

En enero 24, sindicatos de cerveceras "Baltika" de Carlsberg en **Rusia** manifestaron frente a las fábricas para decir "no" a la actual destrucción de puestos permanentes y a la presión que ejerce la gerencia sobre los militantes. [Leer informe completo aquí](#).

En lugar de conducir a la compañía a mayores cotas, la gerencia ejecutiva de Carlsberg **Malawi Limited** está ocupada en fermentar, no cerveza,

sino problemas con los beneficios jubilatorios de sus empleados. [Leer aquí más detalles.](#)

Carlsberg confirmó que es probable que reduzca 100 puestos en sus operaciones de empaque en **Dinamarca** y sustituya los puestos con un sistema más automatizado. También, en diciembre 2011, Carlsberg avisó recortaría entre 130 y 150 cargos en las oficinas centrales de todas las operaciones de sus negocios europeos. En el mismo período, Carlsberg anunció también reducciones de puestos en sus oficinas centrales en Copenhagen.

UITA se sumó a un grupo de sindicatos y ONGs fraternas para respaldar la lucha por el reconocimiento sindical y el respeto a las mujeres que trabajan como “promotoras de cerveza” para muchas CTNs (Carlsberg y Heineken, entre ellas) en bares y restaurantes en **Camboya**. La acción incluyó la visita de una delegación sindical internacional a Camboya en setiembre 2012. Los participantes están ultimando un plan de acción y de campaña para apoyar a estas trabajadoras y a su sindicato. Una actualización de esta labor se presentará en el INFO CTN #10.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Los trabajadores de Heineken **San Petersburgo** efectuaron un piquete frente a los portones de la cervecera e iniciaron una huelga de hambre en una carpa, a pesar de las temperaturas bajo cero, en enero 12, durante 4 días. La huelga de hambre fue suspendida tras 4 días, cuando la gerencia convino en reunirse con las presidencias de la Federación Sindical Regional de San Petersburgo y el sector local de AIWU (sindicato de trabajadores agroindustriales), afiliado a UITA. Las conversaciones aún no tuvieron éxito pero los trabajadores confían en lograr cierta negociación de importancia y un posible desenlace justo del conflicto. [Leer informe completo aquí.](#)

Una comisión mixta integrada por el sector local de AIWU, la Federación Sindical Regional de San Petersburgo, la Inspección Estatal Laboral y la oficina del fiscal de distrito halló que era ilegal el procesamiento de los trabajadores de Heineken que hicieron un día de paro de advertencia el 15 de diciembre de 2011. [Leer aquí más detalles.](#)

El 21 de diciembre en el **Reino Unido**, *Unite The Union* acogió una investigación, basada en una queja contra Heineken por un grupo de pensionistas que trabajaron para Scottish & Newcastle (S&N). [Pulsar aquí por más datos.](#)

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

Hubo avances en el prolongado conflicto con **Eurest Argelia**, tras la creación de un sindicato en 2006 y la posterior negativa de la compañía a reconocerlo, además de suspensiones de trabajadores y violaciones de los derechos de los trabajadores por parte de la compañía.

En diciembre de 2011, después de un conflicto de más de 3 años, se llegó a un arreglo entre UITA, Eurest Argelia y su sociedad matriz Compass con sede en RU, con la ayuda de un mediador provisto por el punto de contacto en RU para Directrices de OCDE sobre Empresas Multinacionales.

El arreglo reforzó las actuales garantías por las que trabajadores de Eurest Argelia podrían ejercer sus derechos a la libertad de asociación conforme a la ley nacional y a normas laborales aplicables, reconocidas internacionalmente. Se implantó un proceso mediante el cual ex-empleados designados de Eurest podrían postularse para recontractación idónea con Eurest Argelia.

La puesta en vigor de este acuerdo ha sido lenta y difícil dado que la gerencia frustró esfuerzos para recontractar a los empleados designados. El dirigente sindical y ex-empleado Yacine Zaïd ha sido el punto de contacto de UITA en Argelia y abogó en favor de los trabajadores que procuran empleo.

Tras la designación de un nuevo Director Gerente para Eurest Argelia en setiembre 2012, hubo un gran adelanto en la ejecución del acuerdo con la recontractación de un dirigente sindical clave a un cargo apropiado en su ciudad natal.

Otros 5 trabajadores procuran ser nuevamente empleados por Eurest Argelia y UITA mantiene contactos regulares con Compass para asegurar que el acuerdo sea implementado a la brevedad.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

UITA firmó un Acuerdo Marco Internacional (AMI) con Sodexo en diciembre 2011. Éste va más allá de reconocer los derechos humanos universales en el trabajo, como asociarse a un sindicato y beneficiarse de la negociación colectiva; además compromete a las partes a reunirse regularmente y convenir cómo implementar el Acuerdo y, en especial, cómo los trabajadores pueden acceder a sus derechos. Esto convierte al Acuerdo en una sólida plataforma de sindicalización. UITA desarrollará planes de sindicalización en los mercados clave de Sodexo, conjuntamente con las afiliadas, con el fin de aprovechar al máximo las oportunidades creadas por el AMI.

Pulsar aquí para ver el [Acuerdo Sodexo/IUITA](#).

DIVISIÓN LÁCTEOS

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Se realizaron dos reuniones del **Grupo de Dirigencia de la División Lácteos** en noviembre 2011 y octubre 2012. Pueden obtenerse informes de estas reuniones en la Secretaría de UITA. En la reunión de octubre 2012, la dirigencia de la División Lácteos lanzó la campaña mundial "**Trato Equitativo para Trabajadores Lácteos**" a fin de elevar las normas e incrementar las afiliaciones en todo el sector lácteos, en particular en las principales CTNs del sector.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Las exitosas campañas de sindicalización de **Teamsters (EE.UU.)**, respaldadas por UITA, conquistaron garantías de neutralidad de la dirección de Danone y los trabajadores obtuvieron reconocimiento sindical en dos de sus plantas en California y Oregón en mayo y julio.

El proyecto de monitoreo UITA/Danone en varias instalaciones de Danone en todo el mundo examina in situ la implementación de 8 Acuerdos UITA/Danone negociados en el ámbito internacional. A la fecha en 2012, ha incluido visitas por un equipo mixto UITA/Danone a fábricas en **Francia, Canadá, Estados Unidos, Ucrania y Sudáfrica**.

Por lo general, los acuerdos se conocían, comprendían y habían sido mayormente respetados (pueden obtenerse más detalles por [correo electrónico de la Secretaría de UITA](#)). Los casos en que no era así serán inspeccionados más detenidamente en un nuevo **proceso de compromiso UITA/Danone**, implicando un grupo pequeño de afiliadas representativas UITA Danone de las Américas, Europa y Asia, a reunirse semestralmente con la dirección empresarial superior. La primera de estas reuniones tuvo lugar en París el 6 setiembre 2012.

Fonterra

james.ritchie@iuf.org

Casi desde el inicio del Acuerdo Marco con Fonterra en 2002, UITA y su afiliada **Dairy Workers Union (NZDWU)** de **Nueva Zelanda** han estado en desacuerdo con la compañía respecto al acceso de los trabajadores a los derechos que garantiza el Acuerdo.

El tema práctico medular fue la negativa de Fonterra en **Sri Lanka** y **Malasia** a conceder acceso a los sindicatos locales para ofrecer

afiliación a los trabajadores en las plantas. No se puede afirmar que los derechos de los trabajadores estén garantizados a menos que puedan acceder a ellos en forma neutral y segura.

Durante los últimos 3 años, la afiliada de UITA en Malasia procura acceder a la planta local para ofrecer afiliación y obtener el reconocimiento de la compañía. Este año NZDWU envió una carta de apoyo a FIEU con miras a que aliente a los trabajadores a asociarse al sindicato y se relacionen con los trabajadores sindicalizados de Fonterra en NZ, Australia y Chile. A mediados del 2012, los miembros en NZ votaron en reuniones el apoyo a FIEU en sus esfuerzos para representar a los trabajadores malayos empleados por Fonterra. El Departamento de Relaciones Laborales de Malasia, tras conversaciones con FIEU, resolvió realizar una votación de los trabajadores para determinar la representación sindical. Antes de la votación, Fonterra acordó aceptar la representación de FIEU y pronto tendrán lugar elecciones para establecer las estructuras en los lugares de trabajo, seguidas por negociaciones colectivas.

Este buen desenlace se debe a una campaña larga y persistente de UITA y sus afiliadas en Malasia y Nueva Zelanda.

ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Kraft

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Mediante nuestra página web [Kraft Workers News](#), UITA mantiene informadas a las afiliadas con análisis sobre la evolución de la empresa (particularmente la división de la compañía) y con actualizaciones sobre la acción sindical. A través de UITA, las afiliadas brindaron solidaridad y apoyo mutuos a dos recientes conflictos: en **Estados Unidos**, donde Kraft revocó su decisión de cerrar un centro de distribución sindicalizado; y en **Bélgica**, donde los sindicatos que combaten el traslado de la producción recibieron a modo de solidaridad peticiones firmadas por afiliadas de UITA en 5 continentes.

En setiembre 2012, UITA lanzó dos campañas de acción urgente apoyando a trabajadores y sus sindicatos en conflicto con Kraft en **Túnez** y **Egipto**. Estos casos fueron divulgados en el sitio web del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, que vigila el impacto de las compañías sobre los derechos humanos. Kraft Foods elevó una declaración como reacción al respaldo de UITA a estos sindicatos. UITA emitió

una réplica. Ambas pueden hallarse aquí: <http://www.business-humanrights.org/Home>

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

La primerísima reunión mundial con la dirección empresarial de Nestlé se celebró el 23 de febrero 2012. Fue el corolario de una serie de pugnas fructíferas con Nestlé, que resultó finalmente en el reconocimiento mundial de UITA por la compañía, tras haber logrado limitar ese reconocimiento a Europa durante más de 20 años. La atención de la primera reunión recayó en los conflictos en curso, particularmente en Indonesia y Pakistán.

UITA reactivó la campaña “Basta de Nespresión” en noviembre 2011, tras los despidos cruentos y arbitrarios de miembros sindicales en **Indonesia** y los despidos masivos de trabajadores contratados que habían exigido su derecho a la categoría de permanentes en **Pakistán**.

Durante todo el conflicto, se mantuvo el diálogo con Nestlé a nivel corporativo y regional; sin embargo, no hubo avances firmes. Finalmente, tras el lanzamiento de la campaña “Somos los 53” (con referencia a los 53 miembros sindicales despedidos arbitraria e injustamente en Indonesia) en el Congreso de UITA, las disputas concluyeron a fines de mayo, ofreciendo Nestlé el reingreso a los 53 en Indonesia y empleo permanente a más de 200 trabajadores contratados en Pakistán.

Dentro del **Comité de Empresa Europeo** Nestlé, representantes sindicales continúan censurando grandes iniciativas empresariales que amenazan las acciones y derechos sindicales. La “Evaluación del Rendimiento” individual y la remuneración en función del rendimiento son un ataque a la negociación colectiva y una amenaza a la solidaridad, cohesión social y organización sindical en el lugar de trabajo. El sistema “Seguridad en base al Comportamiento” para informar infracciones a la seguridad implica denunciar a los compañeros de trabajo. Los sindicatos rebaten estas iniciativas a nivel local y nacional y están llevando el combate al ámbito europeo, reclamando un acuerdo sobre asuntos de principios.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

En junio 2012, UITA elevó una nueva queja con el gobierno del RU debido a la no implementación del acuerdo del 2010 sobre derechos sindicales y de representación en la fábrica Doom Dooma en **Assam, India**. El actual fracaso de Unilever en

tomar pasos definitivos conforme a un cronograma, convenido en la reunión UITA/ Unilever en setiembre 2011, determinó que UITA iniciara una nueva campaña pública atacando a la compañía por no cumplir un acuerdo suscrito. Una verificación finalmente tuvo lugar el 19 setiembre 2012: 75% de los trabajadores designaron a la afiliada de UITA como su representante en la negociación colectiva contra 12% a favor de la organización sustentada por la compañía. La queja ante OCDE quedará activa y UITA seguirá alerta en campaña, hasta que este resultado convincente de la verificación conduzca a un convenio de negociación colectiva con la afiliada de UITA.

Compromiso Internacional Unilever/UITA

El proceso de compromiso con Unilever respecto a derechos sindicales e importantes temas afines continuó con un encuentro en mayo 2012. El Secretario General de UITA, Ron Oswald; un grupo representativo de afiliadas de UITA provenientes de sus regiones; y funcionarios de secretarías generales y regionales (no pudo asistir el representante de ICEM, ahora IndustriAll) se reunieron con las direcciones generales y regional de Unilever para continuar el diálogo sobre derechos sindicales e importantes temas afines. Los resultados positivos de este proceso desde la reunión de setiembre 2011 abarcaron en especial:

- La exitosa negociación de un acuerdo que establece empleo directo y permanente para la vasta mayoría de los 184 trabajadores contratados a término fijo en la fábrica de té Lipton de Unilever en **Pune, India**. Los trabajadores contratados, muchos empleados en la fábrica por más de 10 años, se desempeñaban en los mismos puestos que los trabajadores permanentes pero recibían la mitad de los salarios que éstos. Se logró este resultado mediante una fuerte movilización sindical apoyada por UITA a nivel local y regional, integrada con enérgicos planteos de los reclamos del sindicato en las reuniones internacionales con la compañía.
- El proceso de compromiso con Unilever brindó ayuda a trabajadoras que empaacan helados en la fábrica no sindicalizada en **Omsk, Rusia**. Se obtuvo el reconocimiento sindical y un retorno al empleo directo a raíz del respaldo del compromiso internacional y regional de UITA con la compañía. Las mujeres en las líneas de empaque fueron transferidas a una agencia en 2010-2011, pero siguieron desempeñando la misma tarea con salario y condiciones inferiores. Su sindicato está afiliado a UITA y ahora está negociando un primer convenio colectivo en la planta.

Desde diciembre 2011 a marzo 2012, UITA organizó acciones de solidaridad internacional con

las afiliadas del **RU** en Unilever combatiendo recortes a sus esquemas de pensiones, lo cual culminó con una manifestación de toda Europa en Rotterdam. Nuestras afiliadas obtuvieron mejoras sobre las propuestas inicialmente ofrecidas por Unilever.

UITA organizó solidaridad y apoyo para el sindicato químico en la planta de la compañía en Boksburg, **Sudáfrica**, donde la gerencia local promueve un sindicato amarillo.

El **Grupo de Trabajo UITA/Unilever sobre Empleo Sustentable** completó su examen de las relaciones laborales en la división de bebidas de Unilever y comenzó su labor en las plantas de helados. Este proceso, cuando concluya, deberá ayudar a las afiliadas a asegurar más puestos permanentes en las negociaciones en torno al empleo precario.

La Secretaría prosigue sus planes de convocar una reunión internacional de dirigentes obreros y dirigentes sindicales de Unilever, con la meta de desarrollar una red sindical fuerte y activa en la compañía. La reunión está programada, en principio, para marzo 2013.

Género/Igualdad en Unilever

UITA comenzó a realizar por primera vez una encuesta sobre la situación de las trabajadoras en Unilever. Los resultados deberán auxiliar a los sindicatos en sus acciones sobre igualdad, trabajo precario y derechos sindicales, así como fortalecer la sindicalización y negociaciones de las afiliadas.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

En **Canadá**, el Local 75 de *UniteHere* entabló diferentes acusaciones ante la Junta de Relaciones Laborales de Ontario por prácticas laborales injustas, ocurridas en 3 diferentes hoteles Accor en Ottawa, Mississauga y North York. En el caso de Mississauga, el fallo de la corte señaló graves infracciones a la ley por la gerencia local y ordenó al hotel reconocer al sindicato e iniciar la negociación colectiva (un fallo excepcionalmente duro por la Junta Laboral, normalmente reservado para compañías menos respetables, mayormente en la industria de la construcción). Otros juicios están pendientes y la secretaria está presionando a Accor para llegar a un arreglo voluntario con *UniteHere*, en lugar de perder uno tras otro juicio en la Junta.

En **Benín**, la gerencia de Novotel en Cotonou y Synovo comenzó finalmente a negociar un

convenio colectivo para el hotel, tras las presiones locales y una queja ante OCDE interpuesta por UITA. Actualmente la queja todavía está activa, a pesar que comenzaron las negociaciones, en buena parte porque la gerencia actuó con mala fe durante mucho tiempo en este caso y no se puede confiar que cumpla con sus compromisos.

En octubre 2011, UITA intervino con la dirección corporativa de Accor en un conflicto que involucraba violaciones a los derechos sindicales en un hotel Ibis en **Indonesia**, donde nuestra afiliada FSPM estaba coordinando. Hubo una solución exitosa y el sindicato se registró, dando un decidido ímpetu a la futura sindicalización en Accor en ese país.

Proyecto mundial de sindicalización en Accor

El proyecto de sindicalización respaldado por *UniteHere* y el Centro de Solidaridad de AFL-CIO se inició en Indonesia, dando lugar a nuevas afiliaciones y firmes dirigencias locales en 10 hoteles. El sindicato enfoca ahora un total de 20 hoteles Accor.

Se efectúan las primeras etapas de actividades similares de proyectos en hoteles Accor en **Marruecos** y *UniteHere* mantiene conversaciones con un sindicato fraterno en **Brasil**.

Hilton

massimo.frattini@iuf.org

UITA y su afiliada en **Maldivas**, TEAM, lanzaron una campaña internacional de solidaridad para restituir 22 trabajadores despedidos injustamente en el Conrad Hilton. El pasado febrero, la corte laboral falló que los despidos masivos fueron injustos y ordenó a la gerencia a reincorporar a los trabajadores con el pago retroactivo completo. La gerencia se rehusó a acatar la decisión judicial y los trabajadores aún están a la espera. [Pulsar aquí por más datos](#) y [ver el video aquí](#).

Rezidor

massimo.frattini@iuf.org

Tras la investigación efectuada con el sostén de nuestra afiliada danesa, 3F, la atención continúa sobre la marca de hoteles **Radisson**. El Grupo Director de Cadenas Hoteleras de UITA se reunió en Ginebra el 24 de setiembre 2012 y avaló una propuesta de sindicalización elevada por la Secretaría de UITA. Se convocará una reunión con UITA, Sindicatos Nórdicos, EFFAT (UITA Europa), el CEE y todos los sindicatos con hoteles Rezidor, a fin de poner en marcha una campaña internacional de sindicalización.

Para apoyar este plan, a principios del 2012, los Sindicatos Nórdicos, en cooperación con la

Academia Báltica de Sindicalización, iniciaron un proyecto de sindicalización en los países bálticos. La meta principal consiste en afiliar trabajadores de hoteles Rezidor, identificar dirigentes y entablar negociaciones colectivas.

Sol Meliá

massimo.frattini@iuf.org

UITA -en colaboración con las afiliadas españolas y el presidente de UITA HRCT, Norberto Latorre-inauguró tratativas para un Acuerdo Marco Internacional (AMI) con la compañía Sol Meliá con sede en España, propietaria de unos 400 hoteles en 26 países. Las negociaciones atraviesan una difícil fase preliminar con la compañía, aún no dispuesta a comprometerse con las normas fijadas por nuestro Congreso 2007 para los AMIs.

CARNE

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Una **Conferencia Internacional del Sector Carne** se celebró en Omaha (EE.UU.) el 1º y 2 de noviembre 2011. Patrocinada por *United Food and Commercial Workers Union* (UFCW), recibió a 160 delegados de organizaciones locales de UFCW en EE.UU. y Canadá y 29 delegados de 13 países fuera de Norteamérica. La Conferencia propuso la creación de una División del Sector Carne de UITA. [Pulsar aquí para el informe de la reunión.](#)

En un encuentro informal en Ginebra el 24 de febrero 2012, las afiliadas del sector carne acordaron un programa preliminar de trabajos de investigación y análisis gráfico enfocando las compañías clave identificadas por las afiliadas: **JBS, BRF, Marfrig, Danish Crown, Vion, Tyson, Cargill, Smithfield/Campofrío.** Estos trabajos están en marcha.

Vion

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Desde el anuncio en junio 2012 de una importante reestructura en todos sus negocios en Holanda, Alemania y RU, las afiliadas de UITA en estos países combaten recortes de puestos y clausuras de plantas, en especial en **Escocia**, donde USDAW está cooperando, como parte de un grupo operativo, a fin de mantener funcionando una fábrica programada para ser cerrada. A principios de este año, hubo una acalorada disputa en las negociaciones colectivas entre *UNITE* y *Vion* en otra fábrica en Escocia.

TABACO

jacqueline.baroncini@iuf.org

British American Tobacco

jacqueline.baroncini@iuf.org

UITA, junto a nuestra afiliada FLOC, asistió a la reunión anual de accionistas en Londres en abril 2012, con el fin de recordar a BAT su compromiso de reunirse con FLOC y secundar una iniciativa para toda la industria que garantice derechos y condiciones laborales decentes para los trabajadores tabacaleros migratorios en **Estados Unidos**. Los adelantos han sido lentos, pero ahora tuvo lugar un encuentro inicial con Reynolds American, en tanto BAT, PMI y JTI indicaron su respaldo a la iniciativa.

JTI

jacqueline.baroncini@iuf.org

Las presiones contra el sindicato en la fábrica de Moscú –que comenzaron con el arribo de una nueva gerencia en el año 2010– recientemente sufrieron un giro tenebroso con el despido de militantes sindicales. El sindicato JTI Moscú y su federación, *Solidarnost* –afiliada de UITA– emprendieron acciones contra estos despidos y la conducta antisindical de la compañía. Organizaron una volanteada el 23 de agosto y un piquete frente a la fábrica el 3 de octubre.

INFO CTN

"**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 UITA en relación con las principales CTN 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 incrementando 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>