

INFO CTN #11

04-2013



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

Agricultura:

- Chiquita
- Tata/APPL
- Illovo Sugar

Bebidas/Cerveceras:

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

Catering:

- Compass
- Sodexo

División Lácteos:

- Arla
- Danone
- Fonterra
- Fromagerie Bel
- Lactalis

Pesqueras:

- Calvo
- Frabelle
- Pescanova

Alimentos:

- Mondelez (ex-Kraft)
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Accor
- Club Med
- Hilton
- Hayatt
- Meliá
- Rezidor
- Operadores turísticos/Hoteles:
Investigación sobre complejos
todo incluido

Carne:

- Nestlé
- Birds Aya
- Comigel

AGRICULTURA

Chiquita

sue.longley@iuf.org

UITA, COLSIBA y Chiquita firmaron un nuevo **acuerdo sobre acoso sexual** en marzo de 2013 que fue anexado al convenio marco regional. Este anexo, “*entendimiento conjunto sobre acoso sexual*”, compromete a Chiquita a “continuar fomentando un medio ambiente seguro para las trabajadoras, de modo que puedan realizar su tarea en un espacio libre de toda forma de hostigamiento, intimidación o discriminación”.

También existe un compromiso de trabajo conjunto sobre formación de estrategias e intercambio de ejemplos de buena práctica para la prevención del acoso sexual.

El nuevo anexo también incluye un ejemplo del *Código de práctica de la OIT – Salud y seguridad en la agricultura* que podría servir de guía para el texto de un convenio colectivo sobre acoso sexual.

La próxima reunión del **comité de revisión UITA/COLSIBA y Chiquita** (junio 2013) analizará propuestas de un nuevo procedimiento para la protección de dirigentes sindicales que no están cubiertos por convenios de negociación colectiva en su lugar de trabajo.

Tata/APPL

sue.longley@iuf.org

La UITA ha brindado su apoyo a una reclamación ante la **Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial** realizada por trabajadores/as de **Amalgamated Plantations Private Ltd (APPL) en Assam, India**. Los trabajadores/as denuncian malas condiciones laborales y de vida, incluso falta de libertad de sindicalización, sueldos míseros, salud y seguridad ocupacional deficiente, carencia de agua potable y utilización de trabajo infantil.

La CFI invirtió en APPL junto con Tata Global Beverages Ltd cuando Tata Tea India comenzó a desinvertir en el negocio de plantaciones. La inversión tenía como objeto conducir a un nuevo modelo de propiedad de las plantaciones, en el

cual los trabajadores/as serían accionistas y tendrían condiciones laborales decentes, pero los trabajadores de varias haciendas dicen que esto está lejos de la verdad y, para colmo, se los ha obligado a comprar acciones en APPL. La denuncia será investigada por el Ombudsman y Asesor en materia de Observancia de la CFI.

Illovo Sugar

sue.longley@iuf.org
ichullen@rogers.com

El **Programa Azucarero Mundial de la UITA** está apoyando a los sindicatos de las operaciones de Illovo en África, al comenzar las negociaciones salariales del 2013. Alrededor de 65.000 trabajadores quedan cubiertos, de manera directa, por estas negociaciones celebradas por las afiliadas de la UITA de **Malawi, Mozambique, Sudáfrica, Suazilandia, Tanzania y Zambia** y el coordinador del programa azucarero envía información, con regularidad, sobre la evolución de las negociaciones a los sindicatos interesados.

NUPAAW, de **Zambia** fue el primer sindicato en alcanzar un acuerdo salarial, logrando un incremento en salarios del 15% para trabajadores permanentes (el salario más bajo aumentó de USD 295,77 a 340,13) y un 10% para trabajadores zafrales (el salario más bajo aumentó de USD 160,19 a 176,21). Zambia Sugar tiene 1.848 empleados/as permanentes y 3.530 trabajadores agrícolas zafrales.

En **Sudáfrica**, las negociaciones se encuentran encaminadas bajo el liderazgo de **FAWU**, mientras que en **Mozambique, SINTIA** se prepara para llevar a cabo negociaciones conjuntas a nivel nacional y después convenios a nivel de hacienda, incluso para Maragra Sugar, subsidiaria de Illovo.

Otras afiliadas que realizan negociaciones son **TPAWU** de Tanzania, en Kilombero Sugar; **SAPAWU** de Suazilandia, en Ubombo Sugar y **SPAWUM** de Malawi con Illovo Sugar Malawi Ltd.

Illovo Sugar es propiedad de **Associated British Foods** con sede en el Reino Unido.

Más información sobre la Red de Trabajadores Azucareros de la UITA se encuentra disponible en: <http://www.iuf.org/sugarworkers/>

BEBIDAS/CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Con apoyo de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA los sindicatos organizados en **Coca-Cola Bottlers Philippines (CCBPL)** han

estado luchando contra la imposición de un esquema salarial basado en el desempeño (P3), por más de dos años. Finalmente, SACORU, miembro de la afiliada de la UITA, ACCUP, firmó un primer convenio colectivo con exclusión del P3. Esto brinda una plataforma para difundir los éxitos de negociación en torno a este tema.

Miles de trabajadores/as de la mayor compañía de bebidas de **Alemania**, Coca-Cola (CCE AG) organizada por **NGG, afiliada de la UITA**, efectuaron [2 semanas de huelgas nacionales de advertencia](#) en alrededor de 60 plantas Coca-Cola, en oposición al plan de la compañía respecto a reestructura, reducción de puestos de trabajo y horario laboral más flexible. El 9 de abril, NGG logró un acuerdo con un importante incremento en salarios y seguridad del empleo para los trabajadores/as alemanes de Coca-Cola.

Por primera vez se organizó un nuevo sindicato en el **centro de distribución Coca-Cola Islamabad**. Los intentos iniciales de hostigamiento sindical fueron detenidos gracias a una reunión entre el coordinador regional de la UITA CCP, la Oficina de Extensión UITA Pakistán y la dirección de recursos humanos de Coca-Cola Pakistán y su propietario Coca-Cola İçecek.

En la última reunión mundial bianual UITA/TCCC se discutieron en detalle, las inquietudes de la afiliada de la UITA en **Hong Kong** sobre las intenciones de **Swire Coca-Cola** de tercerizar puestos de trabajo fundamentales ocupados por miembros sindicales y, como consecuencia, el 3 de diciembre, los planes de tercerización que tenía la compañía fueron abandonados y se celebraron negociaciones con el sindicato.

Luego de la reunión de **afiliadas norafricanas** de la UITA celebrada en Hammamet, Túnez, los días 28 y 29 de enero, la UITA planteó ante Coca-Cola Company el caso del militante sindical de **UMT (Marruecos)**, Ahmed Elghaddaouiwith, quien debido a su actividad sindical fue obligado a trabajar durante 5 años lejos de su familia, que reside en Casablanca, por lo cual, estaba viviendo en su auto. Como resultado de esta intervención fue transferido a una planta embotelladora en Casablanca.

En **Guatemala**, gracias a los esfuerzos de los representantes de la UITA y FESTRAS que negociaron directamente con la gerencia de TCCC, la compañía aceptó reconocer a uno de los sindicatos existentes, en sus recién adquiridas plantas (SITRACOPROVOL). La cifra de efectivos sindicales se duplicó como resultado del trabajo de sindicalización de FESTRAS y SITRACOPROVOL. Los sindicatos de ambas

plantas aún enfrentan presiones, principalmente “solidaristas” (estructuras pro-empresariales) y la UITA procura comprometer a The Coca-Cola Company para que reduzca y elimine esta amenaza para la sindicalización.

La próxima reunión de los **Equipos de Participación UITA/TCCC** se llevará a cabo en noviembre, en Atlanta.

Alianza de Trabajadores de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Con el apoyo de la UITA y de FELATRAC (Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA), el **Sindicato de Trabajadores de Coca-Cola (STCC)** de Uruguay tuvo éxito y logró que 200 trabajadores tercerizados obtuvieran contratos permanentes. Estos trabajadores habían sido contratados en forma temporaria y estuvieron trabajando durante más de 10 meses en el marco de ese régimen, excediendo el término estipulado según la legislación uruguaya sobre contratos temporarios. La masa de afiliados de STCC incluye, actualmente, a trabajadores directos de Montevideo Refrescos S.A., como trabajadores de distribución, depósito y conductores de camiones.

Durante la 8ª Reunión Regional de Sindicatos de la Bebida, organizada en **Managua, Nicaragua**, con el apoyo de 3F y la Rel-UITA (UITA América Latina), la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB), una organización que incluye al Sindicato de trabajadores de Embotelladoras Bolivianas Unidas SA (Embol - Coca-Cola) decidieron, en conjunto, establecer un Organismo nacional intersindical y afiliarse a la UITA como resultado de su necesidad de mejorar las comunicaciones y la solidaridad entre los sindicatos organizados en el sector bebidas y en particular Coca-Cola.

A partir del 1º de enero del 2013, la compañía reorganizará sus estructuras operativas en tres, Coca-Cola International, Coca-Cola Américas y Bottling Investments Group (BIG). TCCC anunció el 21 de marzo que se producirán 750 despidos en los Estados Unidos, lo que representa alrededor del 1% de las 75.000 personas que componen la fuerza laboral de la empresa en Norteamérica. Alrededor de una cuarta parte de estas reducciones se realizarán en Atlanta, la ciudad natal de Coca-Cola.

Se exhorta a las afiliadas a informar a la Secretaría de la UITA (burcu.ayan@iuf.org) sobre todos los cambios o efectos sobre el empleo, así

como sobre la situación de los sindicatos, resultado de esta reestructura.

Algunas afiliadas informaron sobre el surgimiento de problemas luego de que sus respectivas embotelladoras Coca-Cola tercerizaron los servicios de distribución. [Pulse aquí para completar la breve encuesta ``Ruta al Mercado``](#) y también encuentre [aquí los resultados preliminares](#) de la encuesta de la UITA sobre el sistema Coca-Cola. Actualmente, en varios países, se está llevando a cabo un importante ejercicio para reestructurar sus sistemas de distribución.

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

Tekgida-Is, afiliada de la UITA, completó los trámites de afiliación en las 2 fábricas de PepsiCo Frito-Lay de **Turquía** y recientemente fue reconocida como la unidad de negociación oficial para sus miembros. El sindicato utilizó su ventaja de estar organizando en la compañía de bebidas (Fruko) de PepsiCo y haber logrado exitosos acuerdos durante muchos años, con el fin de establecer relaciones con dirigentes laborales y desarrollar confianza mutua para completar los trámites de afiliación en las fábricas de bocadillos.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

La Secretaría de la UITA está actualizando sus bases de datos y realizando un estudio de las compañías cerveceras. La [encuesta que encontrarán aquí](#) (sólo en inglés) nos permitirá identificar los problemas concretos a los que se enfrentan las afiliadas, comprender de qué manera han respondido y nos ayudará a desarrollar estrategias de sindicalización y negociación para el sector cervecero.

Visite <http://www.beerworkers.org/> (sólo en inglés) por más noticias.

AB-Inbev

burcu.ayan@iuf.org

La UITA se puso en contacto con el PDE de AB InBev exhortando a la compañía a que utilice su influencia sobre el **Grupo Modelo/Corona Beer** a fin de asegurar que la fabricante de vidrio **mexicana**, VIDRIERA, como proveedor/socio comercial, se comprometa a cumplir con las Normas Laborales internacionalmente reconocidas y a restituir a los trabajadores despedidos, con el goce de todos sus derechos. La UITA también solicitó a sus afiliadas del sector cervecero y, en particular, a aquellas en AB InBev que se pongan en contacto con las gerencias

locales e internacionales de AB InBev sobre este caso.

Un reciente accidente fatal en una planta cervecera de Grupo Modelo de **México** dará lugar a que la UITA y otras afiliadas del sector tomen medidas de acción.

Los trabajadores de la planta **canadiense St. John's Newfoundland Labatt (AB-InBev)** fueron a la huelga el 25 de marzo como consecuencia de la ausencia de propuesta por parte de la compañía respecto al incremento salarial.

Brahma, una **división venezolana de la gigante cervecera latinoamericana Ambev**, está cerrando sus operaciones en la nación sudamericana, luego de un prolongado descenso de las ventas. Los trabajadores/as de la planta comentaron a los medios locales que los problemas financieros de la empresa empeoraron cuando Ambev vendió la marca de cerveza Zulia, que se producía y comercializaba junto con Brahma a otro fabricante de cerveza local.

La UITA organizará una **Reunión Sindical Internacional AB InBev** para mejorar la coordinación sindical y el apoyo mutuo. La reunión también ayudará a los sindicatos a comunicar hechos concretos sobre el comportamiento de la empresa en sus respectivos países. Esta Reunión Sindical Internacional de AB InBev está fijada para los días 14 y 15 de mayo de 2013 en Lovaina, Bélgica.

Las afiliadas que tengan interés en participar deberán entrar en contacto con la secretaría de la UITA a la mayor brevedad a events@iuf.org con copia a burcu.ayan@iuf.org.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

La UITA organizará una **Reunión Sindical Internacional Carlsberg** para desarrollar una estrategia entre las afiliadas de la UITA, con el fin de estudiar mejor nuestros efectivos en la empresa, decidir un plan de consolidación de la afiliación sindical y promover la estrategia de la UITA dirigida a construir una fuerte base de derechos sindicales y negociación colectiva para las afiliadas de la UITA en Carlsberg. La reunión se llevará a cabo en Vilnius, Lituania, los días 4 y 5 de junio de 2013. Pónganse en contacto con [Burcu Ayan](mailto:Burcu_Ayan) si su sindicato tiene interés en participar.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

En **Camboya**, 24 mujeres promotoras de cerveza, que publicitaban la marca Heineken y fueron

despedidas en 2012, recibieron compensación total así como pago de vacaciones anuales luego que la secretaría de la UITA, trabajando en estrecha colaboración con la afiliada de la UITA, FNV Bondgenoten contactara a la dirección de Heineken. Heineken aceptó cumplir todas sus obligaciones con otras 19 mujeres promotoras que fueron despedidas a fines de 2011 y comienzos de 2012.

Molson Coors

burcu.ayan@iuf.org

La Compañía Cervecera Molson Coors proyecta reducir los salarios de 184 técnicos cerveceros de la planta **Burton-on-Trent (RU) de Molson Coors**, hasta en £9.000 por año. La afiliada de la UITA, *Unite the Union* resistirá con energía las reducciones salariales y llamará a pronunciarse en favor de la huelga a mitad del proceso de consulta de 90 días de duración, si no hay una resolución satisfactoria. La UITA monitoreará, con atención, los acontecimientos y apoyará a *Unite the Union*, exhortando a las afiliadas a adherir a una campaña urgente.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

En diciembre de 2012, Compass (Eurest) propuso subcontratar a sus guardias de seguridad en **Argelia**. Los guardias de seguridad eran los trabajadores clave que organizaban un sindicato y luego de una intervención de la UITA, Compass modificó su propuesta y mantuvo empleados a los guardias de seguridad.

Ahora se ha creado un Sindicato General de Trabajadores de Compass en Argelia que solicitó su reconocimiento ante el departamento Laboral. Forma parte de una nueva federación de sindicatos independientes del sector privado de Argelia.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La **2ª reunión UITA/Sodexo** se realizó el 15 de febrero de 2013. El Acuerdo Marco Sodexo que ya tiene un año de duración fue el centro de la conversación sobre implementación e impacto real. El equipo de la UITA dejó en claro que desea ver el avance del reconocimiento de los derechos de los trabajadores/as en India y se realizará un seguimiento en el subcontinente.

En marzo, la afiliada de la UITA, **FNV Bondgenoten** se embarcó en una serie de

medidas, luego de una interrupción en las negociaciones, con el fin de garantizar condiciones decentes de transferencia de trabajadores de **Unilever** en **Holanda** programada para ser subcontratados por la gigante de catering/servicios, **Sodexo**.

Según los términos de un pacto Unilever/Sodexo acordado en 2012, todos los empleados/as de “servicios de mantenimiento” de Unilever en Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Alemania, Austria, Suiza, Francia, Italia, países nórdicos, RU, Irlanda y Polonia aún empleados en forma directa por Unilever o ya subcontratados por un proveedor de servicios, serán transferidos a Sodexo. Esto incluye trabajadores de limpieza, catering, seguridad, recepcionistas, etc.

Según la legislación de la UE sobre transferencias de empleo, algunas condiciones laborales, aunque no todas, serán garantizadas luego de la transferencia. La transferencia se llevará a efecto el 1º de mayo – a partir de que los anteriores empleados de Unilever estén realizando el mismo trabajo para Unilever que los empleados de Sodexo en inferiores condiciones.

Unilever rechazó los reclamos del sindicato y éste inició una serie de medidas continuas a partir del 28 de febrero. Los trabajadores de catering, los guardias de seguridad y los recepcionistas en Unilever de Vlaardingen dejaron sus puestos de trabajo el 5 de marzo, junto con sus compañeros trabajadores de las otras plantas Unilever, extendiendo así la medida. El 11 de abril se logró un acuerdo con Unilever que aseguró algunas mejoras al planteo original de Unilever – un importante logro del sindicato y de sus miembros en las más difíciles circunstancias.

En **Colombia**, Sodexo y el sindicato afiliado a la UITA, SICO, firmaron su primer convenio colectivo el 13 de marzo. Con las garantías brindadas por el Acuerdo UITA/Sodexo sirviendo de base de las negociaciones, el sindicato logró obtener reconocimiento y derechos sindicales así como un buen aumento salarial.

DIVISIÓN LÁCTEOS DE LA UITA

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

ARLA

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

NGG, la afiliada alemana, informa que ARLA adquirió varias compañías lecheras en Alemania durante los dos últimos años. Ahora, ARLA es la

empleadora de casi 2.000 trabajadores y se ha convertido en la tercera mayor empresa láctea de Alemania. NGG está trabajando con otros sindicatos de Europa para establecer una red del sector lácteo dentro de EFFAT, la región europea de la UITA.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

El 19 de febrero de 2013, se llevó a cabo una reunión para miembros europeos del **Comité de Información y Consulta Danone (CIC)** con cerca de 40 delegados sindicales, en representación de los trabajadores Danone de 13 países europeos. La reunión fue convocada como reacción al anuncio realizado por la compañía respecto a un propuesto plan de reducción de costos que afectaría, principalmente, al empleo de personal administrativo en Europa. [Lea más aquí](#) acerca del resultado de la Reunión Extraordinaria UITA/Danone de información y consulta para miembros europeos.

La UITA y Danone acordaron un conjunto de disposiciones a cumplir en relación con el procedimiento de información/consulta. El acuerdo tendrá validez por un período limitado de tiempo. Quedará sin efecto de modo automático, cuando las partes decidan de mutuo acuerdo que el plan de reestructura está completo o el 31.03.2015 a más tardar. Agradecemos escriban a [Burcu Ayan](#) por las versiones en inglés, francés y español del convenio.

Una segunda reunión **Extraordinaria UITA/Danone a nivel europeo** de información y consulta, respecto a los planes de Danone en materia de reducción de costos en Europa, se llevará a cabo el 23 de mayo en la OIT - Ginebra.

El equipo de participación UITA/Danone compuesto de un grupo más reducido de afiliadas UITA Danone de toda América, Europa y Asia celebrará su segunda reunión los días 20 y 21 de junio en París. Los principales puntos del orden del día serán el monitoreo de la implementación de todos los acuerdos internacionales UITA /Danone, así como una evaluación inicial del empleo precario e inseguro en todas las operaciones internacionales de Danone.

La próxima **reunión internacional del CIC Danone** se organizará en Ginebra, del 14 al 16 de octubre de 2013.

Monitoreo de Acuerdos UITA/Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

El **proyecto conjunto sobre monitoreo de acuerdos UITA/Danone** continúa con una nueva representante de la UITA, Jacqueline Baroncini, tras el retiro de Patrick Dalban Moreynas, quien tuvo la responsabilidad de este trabajo durante los últimos 4 años. Muy ocupada con la reestructura europea (ver más atrás) la compañía indicó que no sería posible continuar este trabajo hasta el segundo semestre de 2013. Sin embargo, la UITA continuará evaluando el impacto de los acuerdos UITA/Danone en este período y, en el mes de marzo, ya ha realizado una visita inicial para investigar la situación en el recién adquirido negocio de Danone en **Marruecos**. UMT, afiliada a la UITA y los representantes sindicales de las instalaciones tuvieron un importante papel en este estudio local.

Fonterra

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

En **Nueva Zelanda**, el **Sindicato de Trabajadores Lácteos (NZDWU)** tiene como objetivos de sindicalización a varias compañías lecheras chinas que ingresan al mercado neozelandés. Recientemente, NZDWU luchó con éxito contra una propuesta de subcontratación en Fonterra Brands.

Fromageries Bel

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

Las actuales iniciativas norteamericanas de sindicalización en el sector incluyen a la CTN francesa **Fromageries Bel (UFCW)**. La dirección de Bel EE.UU. dijo a los trabajadores que no desean que ejerzan su derecho de afiliarse a un sindicato. La UITA pidió a sus afiliadas francesas que se pongan en contacto, en forma colectiva, con la dirección empresarial de Bel en Francia enfatizando que esto representa una denegación de los derechos de estos trabajadores a elegir con libertad un sindicato, sin interferencias, discriminación o temor a represalias.

Lactalis

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

En **Australia**, el **National Union of Workers (NUW)** tiene ya miembros empleados por **Lactalis**, luego de que esta compañía francesa adquiriera una empresa en Australia. NUW está trabajando en la consolidación de su organización en esta planta. Los miembros de NUW de una planta Lion (Kirin), en Queensland, lograron protecciones para los trabajadores eventuales.

Reunión de Dirigentes de la División Lácteos

El Grupo de Dirigentes de la División Lácteos realizó una teleconferencia internacional el 12 de febrero, con el fin de discutir la promoción de imagen y publicidad para una iniciativa de sindicalización internacional **“Un Trato Justo para los Trabajadores Lácteos”**. [Lea más aquí.](#)

PESQUERAS

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

El proyecto piloto que se está llevando a cabo en **Papúa Nueva Guinea** ha tenido como consecuencia importantes logros en materia de afiliación y actividad en el **Maritime and Transport Workers Union (MTWU)**. El sindicato realizó una considerable inversión que incluye una votación por derechos totales para ampliar la cobertura estatutaria del sindicato y nueva adjudicación de recursos para alcanzar los objetivos de sindicalización del proyecto. La actividad provocó discusiones con los empleadores, incluidos **Frabelle PNG Ltd, RD Tuna y South Seas Tuna** en torno a la representación sindical y los convenios de negociación colectiva.

La mayor compañía pesquera de España, **Pescanova**, se declaró en bancarrota a comienzos de marzo, lo que va a causar un enorme impacto en la industria a nivel nacional e internacional. Las operaciones de la compañía en **Chile** fueron puestas a la venta y 800 trabajadores, la mitad de los cuales están organizados por la Confederación de Trabajadores Pesqueros de Chile (**CONTRAPECH**) afiliada a la UITA, ven ahora peligrar sus empleos. Lea más [aquí](#).

Dirigentes de sindicatos pesqueros europeos y latinoamericanos se reunieron en **Argentina** los días 7 y 8 de marzo para la primera reunión bilateral desde el comienzo del **Proyecto organizativo conjunto ITF/UITA del sector pesquero**. Los debates en talleres se concentraron en comprender las prioridades de la industria en los países representados, así como las capacidades, conocimiento y experiencia de los sindicatos, necesarias para desarrollar y administrar campañas organizativas en las pesqueras. Afiliadas de la UITA de **Perú, Chile, Argentina y España** participaron en la reunión.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La UITA lanzó “**Screamdelez**”, una gran campaña en nombre de los trabajadores de **Egipto** y **Túnez**, despedidos a causa de sus actividades sindicales por Mondelez, la compañía mundial del sector *snacks*, conocida antes como Kraft. Visite el sitio web de la campaña en http://www.iuf.org/screamdelez/leaflets/screamdelez_leaflet_ES.pdf y súpese a la acción.

Pedimos a las afiliadas que informen a sus miembros respecto a la campaña y, en especial, a las afiliadas con miembros en Mondelez que informen a esos miembros sobre la vulneración de derechos por parte de esta empresa, con el objetivo de que esos miembros tomen medidas para que la empresa local coloque su atención en este tema.

Entre las actuales y futuras acciones de la campaña se incluye la visita a trabajadores del RU, Suecia y Noruega, de los dirigentes sindicales despedidos además de su asistencia a la reunión del ejecutivo de la UITA en mayo. Se trata de lograr un apoyo solidario en conferencias de afiliadas y los inversores están siendo objeto de medidas a fin de ejercer presión sobre Mondelez para que acepte dialogar con la UITA respecto a estas violaciones de los derechos humanos. La campaña continuará el tiempo que sea necesario y es preciso que nuestras afiliadas se involucren de manera activa ayudando a que se haga justicia, cuanto antes, para estos trabajadores sindicalizados perseguidos y a sus familias.

La controversia continúa rondando a la dirección de Mondelez con recientes acusaciones de **fraude impositivo en India** y recompras de acciones que enriquecen a los ejecutivos de la empresa.

Se invertirán hasta USD 1.200 millones en recompra de acciones de Mondelez en los próximos 3 años. Esto es necesario dado que la compañía está emitiendo acciones como parte de remuneración para los ejecutivos, como el reciente premio especial de USD 10 millones otorgado a la Presidente de Mondelez, Irene Rosenfeld. A fin de reducir el número de acciones en plaza, Mondelez tiene que gastar esta suma para recomprar las acciones disponibles. Este es el propósito del actual programa de recompra accionaria, que podría durar hasta 3 años,

momento en el cual podrá ser renovado o ampliado.

Las afiliadas que enfrentan reducciones, cierres o reestructuras no dudarán en realizar difíciles preguntas sobre el propósito de las recompras de acciones, al tiempo que sus miembros corren el riesgo de perder sus empleos.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Luego del exitoso reintegro de los 53 trabajadores Nestlé en **Panjang, Indonesia**, la afiliada de la UITA, SBNIP, se enfocó en negociaciones para la renovación del convenio colectivo. Las difíciles negociaciones por fin terminaron con importantes logros en materia de salarios y una nueva escala salarial negociada. Esto representa una substancial hazaña de SBNIP, el sindicato que luchó durante más de dos años para garantizar el reintegro de sus miembros despedidos y por plenos derechos de negociación.

El 14 de marzo, en la fábrica Nestlé de **Perm, Rusia** se firmó un acuerdo tras un prolongado conflicto sobre el derecho de los miembros del sindicato a acceder a nuevos puestos de trabajo permanentes. El Sindicato de trabajadores Nestlé de Perm luchó para maximizar el número de afiliados sindicales que ocuparían las vacantes. El Acuerdo apunta hacia un significativo alejamiento del trabajo subcontratado a agencias y dispone el empleo de 87 trabajadores permanentes y 69 trabajadores temporarios empleados directamente por Nestlé a largo plazo (a diferencia de una agencia de empleo temporario) tomados de la lista de miembros del sindicato. A los trabajadores temporarios que pertenecen al sindicato se les dará un mes de preaviso al final de su contrato y tendrán prioridad para las vacantes de puestos permanentes que puedan surgir.

La próxima **Reunión Mundial UITA Nestlé** entre un equipo de afiliadas de la UITA provenientes de las principales plazas comerciales Nestlé y directivos de la empresa se realizará en Vevey, el 24 de mayo. Esta reunión confirmará la creación y composición de dos grupos de trabajo: uno sobre igualdad de género para personal no directivo y uno sobre las formas de empleo en el marco de las operaciones Nestlé. La reunión también considerará los “principios fundamentales” del diálogo formal UITA/Nestlé y seguirá examinando el tema relativo a nuestra percepción de la remuneración ligada al desempeño y la amenaza que plantea para la negociación colectiva, así como los enfoques de salud y seguridad dentro de la compañía.

Como varias compañías de procesamiento de alimentos y el sector minorista, Nestlé se vio envuelta en el escándalo de la carne de caballo – consulte la sección **Carne** más abajo.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Finalmente se obtuvo reconocimiento sindical y respeto por los derechos sindicales en la **fábrica Doom Dooma de Assam**, restableciéndose la retención de cuotas para nuestros miembros a fines de enero de este año, como consecuencia de la negociación de un convenio colectivo, el pasado mes de febrero. La UITA utilizó un **nuevo procedimiento de revisión** para evaluar la implementación de acuerdos firmados bajo los auspicios del **Punto Nacional de Contacto del RU**, responsable de las **Directivas de la OCDE sobre Empresas Multinacionales**. La UITA invocó este procedimiento debido a que Unilever no puso en práctica el acuerdo de 2010 sobre Doom Dooma.

La sindicalización en la planta y la presión provocada por las negociaciones de la UITA con la dirección de la empresa lograron, luego de una prolongada lucha, cargos permanentes para más de 600 trabajadores eventuales y subcontratados en la empresa Kecap Bango de Unilever en **Subang, Indonesia**. Para cientos de trabajadores empleados a través de agencias de mano de obra durante los últimos 10 años es un impactante avance que pone fin a la inseguridad, discriminación y vulnerabilidad que caracterizan al empleo precario.

El 28 de febrero, la UITA respondió al pedido de solidaridad de FNV Bondgenoten en su lucha para garantizar condiciones decentes de transferencia para los trabajadores de “servicios de mantenimiento” de Unilever a los que se proyectaba transferir a Sodexo en condiciones inferiores a partir del 1º de mayo (ver Sodexo más arriba). Las afiliadas han respondido con mensajes y acciones de apoyo. Esta medida está en curso.

Proceso de participación UITA/Unilever

En la reunión bianual del 5 de marzo con la dirección empresarial, la UITA presentó los resultados de su **encuesta preliminar de la situación de las trabajadoras en la compañía**. Estos datos mostraron que las mujeres son concentradas en puestos de trabajo mal remunerados, inseguros, de baja calificación y que se han arraigado, de hecho, modelos de discriminación de género. Además, Unilever no

tiene una política global sobre **acoso sexual**. Se creará un grupo de trabajo conjunto con el objetivo de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto ayudará a las afiliadas a organizar y negociar sobre estos temas en la compañía.

La UITA planteó en la reunión las evidentes deficiencias de las **políticas de salud y seguridad de Unilever**. Se decidió comenzar un estudio conjunto de las normas y prácticas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

La UITA y Unilever continúan analizando el tema del **empleo precario**, pasando del sector bebidas al de helados. La UITA ha logrado un número de importantes éxitos al lograr convertir cargos precarios en permanentes en Unilever. El trabajo conjunto sobre empleo deberá reforzar nuestra sindicalización en curso, ya que estos trabajadores permanentes siempre se afilian o forman sindicatos una vez que la categoría de empleo es confirmada.

En la reunión del 5 de marzo, la UITA también pidió a Unilever que examine su relación con **DHL**, una compañía que es el objetivo de una campaña internacional por derechos sindicales debido a sus violaciones en **Turquía** y otros países.

Reunión internacional de sindicalización UITA/IndustriALL

Delegados de planta y dirigentes sindicales que representan a los trabajadores/as de Unilever de Alemania, Argentina, España, Holanda, India, Italia, Pakistán, Rusia, RU, Sudáfrica, Suecia, Tailandia y Turquía se reunieron en Eastbourne, RU, durante dos días, convocados por IndustriAll y la UITA con el objeto de promover la **sindicalización internacional** en la compañía. La reunión fue auspiciada por la afiliada del RU, **Unite**, en su Centro de Eastbourne y con apoyo financiero de **FNV Bondgenoten**.

La reducción del trabajo subcontratado a agencias fue identificada como una prioridad estratégica, mediante el reemplazo de los contratos de agencia por contratos temporarios directos como una posible etapa de transición. Los éxitos de la UITA en lograr la reducción del trabajo precario en la región de Asia/Pacífico, así como el trabajo conjunto con la compañía para el análisis del empleo precario en los sectores bebidas y helados, podría ser la base para avanzar en esta área.

Los participantes aceptaron formar un pequeño grupo de trabajo que se ocupe de desarrollar las herramientas de información y comunicación, a fin de mantener el impulso de la reunión dirigido a

promover la sindicalización internacional dentro de la compañía. Este grupo trabajará en conjunto con la UITA e IndustriAll en el desarrollo de estas herramientas, comenzando con un sitio web interactivo accesible a los activistas sindicales.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

A solicitud de las afiliadas europeas de la UITA, la secretaría elaboró un documento identificando **las normas de responsabilidad empresarial y los derechos internacionales en una empresa con contrato de franquicia**, ya que Accor se mueve cada vez más hacia operaciones concesionarias. La secretaría comprometerá a la compañía respecto a este documento y evaluará los progresos con las correspondientes afiliadas de trabajadores hoteleros.

Luego de dos años de investigación de una reclamación presentada por la UITA en nombre de afiliadas de **Canadá** y **Benín**, el Punto Nacional de Contacto del gobierno francés para las Directivas de la OCDE sobre Empresas Multinacionales ha decidido que Accor viola de modo sistemático las Directivas y que en Canadá debe superar las "obstrucciones" para cumplir con las Directivas. La declaración también dejó en claro que Accor violaba las Directivas al haberse negado a llevar a cabo negociaciones de buena fe con el sindicato reconocido SYNOVO en el Novotel Cotonou en Benín, cuyos miembros han procurado concretar un convenio colectivo durante 12 años.

La decisión del PNC acompaña la reciente decisión del tribunal de Relaciones Laborales de Ontario que pone de relieve la "actividad ilegal" de Accor, sus "amenazas" y "falsa información" desplegada contra los sindicalistas en uno de los tres Novotels de la provincia donde UNITE HERE estaba intentando organizar. Después de la decisión, la afiliada de la UITA, UniteHere Local 75, logró el pasado mes de enero, concretar un acuerdo con la empresa local sobre reconocimiento sindical mediante comprobación de tarjeta de afiliación en Novotel North York y Novotel Ottawa. El proceso de reconocimiento se encuentra en curso aunque nuestra afiliada aún enfrenta un activa oposición de la empresa local y el Local 75 ha presentado nuevas denuncias.

Después de las conclusiones del PNC francés, si la empresa se empeña en no respetar los derechos de los miembros de la UITA, se plantearán graves dudas sobre la intención de

Accor de respetar el **Acuerdo de derechos sindicales UITA/Accor** y, por tanto, el valor del Acuerdo de por sí.

Proyecto de sindicalización mundial Accor

En **Indonesia**, el proyecto de sindicalización apoyado por UniteHere y el Centro de solidaridad de AFL-CIO está produciendo resultados positivos, o sea, mayor número de miembros, reconocimiento y siete nuevos convenios colectivos.

Proyectos de similares características se encuentran en las primeras etapas en hoteles Accor de **Marruecos** que involucran a UMT y en **Brasil** con CONTRACS, ambas afiliadas a UITA.

ClubMed

massimo.frattini@iuf.org

Durante una reunión celebrada el pasado mes de diciembre en Ginebra con dirigentes de afiliadas francesas y el coordinador del CEE, se decidió solicitar una reunión con la dirección de la empresa a fin de discutir otras mejoras al actual Acuerdo Internacional UITA/Club Med. Esa reunión se realizará en el primer trimestre 2013.

Hilton

massimo.frattini@iuf.org

UITA y su afiliada en **Maldivas**, TEAM, continúa su lucha para reintegrar a 22 trabajadores injustamente despedidos en el Conrad Hilton. [Pulse aquí por más información](#) y [observe el video aquí](#) (en inglés).

Hyatt

massimo.frattini@iuf.org

La campaña mundial en apoyo de nuestra afiliada norteamericana Unite Here, ha comenzado con el respaldo del grupo Profesional HRCT de la UITA, durante la reunión celebrada en Chipre en noviembre de 2012. Se ha informado a las organizaciones de la industria del turismo sobre la campaña mundial y las posibles interrupciones del servicio que puedan ocurrir y a través de una encuesta internacional de miembros de la UITA se está recopilando información sobre los problemas en los hoteles Hyatt a nivel mundial.

Meliá

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Continúan las negociaciones para un Acuerdo Marco Internacional con Meliá, compañía española. Un nuevo proyecto de acuerdo se ha presentado a la dirección empresarial y las afiliadas españolas de la UITA están instando a la

compañía a iniciar negociaciones de buena fe que conduzcan a un acuerdo que cumpla con las normas de los Acuerdos Marco Internacionales fijadas por el 25º Congreso de la UITA de 2007.

Rezidor

massimo.frattini@iuf.org

Como parte de la creación de una campaña de sindicalización internacional se está organizando una reunión con sindicatos nórdicos, EFFAT (UITA Europa), miembros sindicales del CEE, otros sindicatos dentro de Rezidor, que se llevará a cabo a fines de mayo. Los miembros del sector hotelero recibirán más información luego de esta reunión.

Operadores turísticos/Hoteles: investigación sobre complejos todo incluido

massimo.frattini@iuf.org

En 2012, la UITA decidió elaborar un proyecto sobre el modelo de turismo "todo incluido", en cooperación con Tourism Concern, una ONG especializada con sede en Londres. La investigación procurará comprender mejor los efectos de este modelo sobre los derechos de los trabajadores a nivel mundial. El estudio se está llevando a cabo en estos momentos y el resultado nos ayudará a encarar a la industria turística, en torno a este problema, con mayor autoridad. Los países en que se iniciará la investigación en 2013 son Barbados, Kenia y España.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

Nestle, Birds Eye, Comigel y Findus son algunas de las compañías envueltas en el escándalo de la carne de caballo de Europa. Los almacenes minoristas Tesco, Ikea, Lidl, Aldi, Iceland, Morrisons y Dunes han estado buscando un culpable, así como lo han hecho los reguladores de toda Europa. El 19 de febrero, **Nestlé** se vio obligada a retirar los productos con pasta de carne vacuna de España, Francia e Italia, apenas días después que la dirección de la empresa dijera que Nestlé no se había visto afectada por la crisis de la carne de caballo.

¿Qué dice sobre la cadena de suministros cuando son necesarias pruebas de ADN para determinar de qué especie es la carne que se está vendiendo a los consumidores? La implacable tendencia de los grandes minoristas a abaratar los alimentos tiene un costo.

Durante más de dos décadas, la UITA ha advertido enérgicamente que el peligro para la

seguridad alimentaria y la naturaleza del empleo están vinculados de manera indisoluble y que la multiplicidad de estratos de tercerización y empleo precario constituye importantes factores de riesgo. El precio de los alimentos baratos es el empleo precario y el riesgo en materia de seguridad alimentaria. Los empleados con trabajo decente permanente tienen intereses en juego en su industria y están en la primera línea de defensa para el control de calidad diario y, al mismo tiempo, con una organización sindical y respaldo se sienten cómodos como para plantear temas de seguridad de los alimentos. Los trabajadores sindicalizados serán, con mayor probabilidad, los que den la alarma sobre actividades riesgosas o criminales, ya sean patógenos o fraudes. Pulse aquí para leer el punto de vista de la UITA sobre el escándalo de la carne de caballo: <http://cms.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/TheScandalBehindTheHorseMeatScandal-es.pdf>

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 incrementa nuestra capacidad para desarrollar la fuerza sindical dentro de estas compañías.

Son bienvenidos los comentarios y sugerencias de las afiliadas. Deben enviarse a iuf@iuf.org

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

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

YouTube Channel:

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