



Comité Ejecutivo

Ginebra, 29 y 30 de mayo de 2013

Punto 3: 26° Congreso: Los mandatos de Organizar, Luchar y ganar en la práctica

(e) Trabajo en sectores y compañías

(i) Organizarnos en sectores y compañías

Sector Agrícola y de Plantaciones de la UITA

Continuaron las actividades en el **banano, flores de corte, palma oleaginosa, azúcar y té**, aunque la capacidad de acción en flores de corte en África se vio reducida por la terminación del proyecto respaldado por SASK

En el sector del **azúcar**, se convino un nuevo proyecto azucarero para África con CAW y la UITA aportó sus propios fondos para asegurar que la coordinación mundial azucarera pueda continuar. El coordinador mundial del azúcar también prestará asistencia a las tareas en el sector de la palma oleaginosa.

El **sitio web de trabajadores azucareros** (<http://www.iuf.org/sugarworkers/>) prosigue brindando información y ayudando a coordinar a los sindicatos que representan a trabajadores/as de ABF/British Sugar/Illovo Sugar y de American Sugar Refining/Tate & Lyle. También se iniciaron acciones referidas a los establecimientos de la compañía estatal china Complant en Jamaica y África Occidental.

En cuanto a la **palma oleaginosa**, la Secretaría convocará una conferencia mundial sobre este tema, según se estipuló en la Resolución compuesta 4 del Congreso. Se programó provisionalmente celebrar la conferencia en América Latina a fines de noviembre/principios de diciembre, conjuntamente con la reunión del Comité del GPTA 2013.

Comenzaron nuevas actividades referidas al **banano** en África Occidental – ver el informe regional de África.

La UITA continúa siendo un activo miembro del **Foro Mundial del Banano**, lo cual asegura que estemos en contacto asiduo con la mayoría de las compañías en el sector.

Chiquita es aún la única compañía bananera que tiene un compromiso directo con la UITA. Este año, se agregó una **nueva cláusula sobre la cooperación conjunta para acabar con el acoso sexual** (ver texto en el Anexo 1) al Acuerdo Marco y prosiguen los esfuerzos acerca de una **nueva cláusula sobre seguridad laboral para los dirigentes sindicales locales** que no están protegidos por convenios colectivos de negociación en sus lugares de trabajo.

En las conversaciones con la compañía respecto a la extensión del Acuerdo de regional a global, Chiquita pareció indicar que volvería a centrarse en su actividad principal del banano desde América Latina. También parece que abandonaría sus recientes iniciativas en los negocios de pre-ensados de ensaladas de fruta y jugos.

Con el apoyo del centro de solidaridad de AFL-CIO, se inauguró una oficina de información en Chisinau para **trabajadores/as migratorios** que buscan trabajo en los sectores de la UITA. El centro ofrece información sobre las condiciones de trabajo en los países anfitriones, así como datos de contacto para las afiliadas de la UITA.

Continúan también las actividades relativas a **apropiaciones de tierras, biocombustibles y el derecho a la alimentación**, en base a los derechos de los trabajadores en la cadena de abastecimiento. En particular, la UITA tratará de reforzar las directivas mundiales sobre Inversión Responsable en la Agricultura, de modo de asegurar que el trabajo decente y los derechos de los trabajadores sean exhaustivamente cubiertos en la cadena de abastecimiento.

Como preparativo para la **Conferencia Mundial 2013 sobre Trabajo Infantil**, la Alianza Internacional de Cooperación sobre el Trabajo Infantil y la Agricultura (<http://www.fao-ilo.org/fao-ilo-child/alianza-internacional-de-cooperacion-sobre-el-trabajo-infantil-y-la-agricultura/es/>) --que la UITA integra como miembro-- se dirigió por escrito al Gobierno de Brasil requiriendo que el tema del trabajo infantil en la agricultura constituya un punto específico del orden del día. La UITA formuló la misma solicitud directamente a la OIT, que prestará asistencia a la organización de la conferencia. CONTAG, la afiliada de la UITA, forma parte del comité organizador en Brasil.

Se ha confirmado la fecha de la conferencia – 8 al 10 de octubre de 2013 en Brasilia. La UITA procurará asegurar una fuerte participación de las afiliadas que se ocupan del trabajo infantil. La inscripción de delegados se iniciará en junio. Serán invitados a participar 193 países.

Sector Cerveceras de la UITA

Las acciones de la UITA referidas a la industria cervecera están centradas en las 4 grandes compañías de cerveza, a saber, **Carlsberg, Heineken, SABMiller y AB InBev**. Se actualizaron las investigaciones sobre cada compañía y el relevamiento de las operaciones y la fuerza sindical en las compañías cerveceras continúa cimentando una base de datos integral para las cuatro compañías. Se realizó una encuesta entre los sindicatos cerveceros, la cual ayudó a identificar los problemas existentes y en curso de las afiliadas, como también actualizó los puntos de contacto y las direcciones de correo electrónico.

Es necesario crear una “**División Cervecera de la UITA**” operativa. Como un paso hacia este objetivo y a la vez para montar una activa red internacional de sindicatos organizados en la industria de la cerveza, estamos organizando talleres para cada “gran cervecera”, con el fin de afianzar una activa comunicación, coordinación sindical y apoyo entre los sindicatos organizados en esas compañías. Los talleres para los sindicatos organizados en AB InBev tendrán lugar el 14 y 15 de mayo en Lovaina, Bélgica, y una reunión sindical de Carlsberg se llevará a cabo en Lituania el 4 y 5 de junio. Las reuniones para SABMiller y Heineken se organizarán en cooperación con las afiliadas en la segunda mitad de 2013.

Es el propósito de los cuatro talleres desarrollar una estrategia entre las afiliadas de la UITA para realizar un mejor relevamiento de nuestros efectivos en el sector cervecero, determinar un plan para fortalecer la afiliación sindical y promover la estrategia de la UITA con miras a cimentar firmes derechos sindicales y una base de negociación sindical para sus afiliadas dentro de las compañías mundiales de cerveza.

Sector Catering de la UITA

Sodexo

En febrero, la UITA y un grupo representativo de afiliadas se reunieron con Sodexo en ocasión de la revisión anual del Acuerdo Marco Internacional. La UITA identificó a India como un destinatario donde organizar a los trabajadores/as de modo que accedan a sus derechos y se elaboró un plan anual con un presupuesto. La *International Franchise Association (IFA)* sirvió como plataforma para que los miembros de SICO en La Loma, **Colombia**, conquistaran su primer convenio colectivo con Sodexo.

La UITA visitará **Marruecos** en mayo a fin de investigar supuestas violaciones de los derechos sindicales por parte de Sodexo en ese país.

Compass

En **Argelia**, ya se habían solucionado anteriormente temas de larga trayectoria como resultado de un acuerdo suscrito entre la UITA y Compass. Más recientemente, el 25 de marzo de 2013, una asamblea general de trabajadores/as de Eurest estableció formalmente su organización sindical. **SNATEA - Sindicato Autónomo Nacional de Trabajadores en Compass Argelia** es el primerísimo sindicato independiente de trabajadores/as de catering en Argelia y se une el creciente número de sindicatos independientes del sector privado en ese país. La UITA felicitó a los miembros sindicales fundadores y comprometió su solidaridad y apoyo concreto para ayudar a incrementar la afiliación sindical en Compass y en el sector de catering de forma más general.

División Lácteos de la UITA

Tras un exhaustivo relevamiento e investigación del sector durante los últimos dos años, la División Lácteos de la UITA propone lanzar una campaña de amplio alcance bajo el lema “**Un Trato Justo para los Trabajadores Lácteos**”. Se adjunta material para esta campaña como Anexo 2 a este informe.

La inauguración formal de la campaña tendrá lugar en oportunidad de la reunión 2013 del Comité Ejecutivo.

El CE recibirá un informe más detallado de los planes para esta campaña durante la sesión y el **Grupo de Dirigencia de la División Lácteos** se reunirá en octubre para evaluar los avances.

Una **Conferencia Internacional de Trabajadores Lácteos**, que congregará a los miembros del sector lácteo de la UITA será convocada en 2014 en Sunchales, Argentina, con el auspicio de nuestra afiliada láctea ATILRA.

Campaña sindical 100% en Danone

La Secretaría ha puesto en funcionamiento una campaña sindical 100% en las operaciones manufactureras de la compañía Danone.

Un relevamiento actual de la compañía revela desafíos en una serie de países (especialmente en Rusia, RU y Turquía).

Recientemente hubo adelantos significativos en **EE.UU.**, donde al principio había una sola planta sindicalizada de seis establecimientos y ahora se cuenta con cinco plantas sindicalizadas. En **India**, los triunfos recientes de sindicalización tuvieron lugar en la planta de nutrición infantil Nutricia en Lalru, Punjab. En **Indonesia**, la afiliación del sindicato Sari Husada marca un paso importante en este ambicioso proyecto de sindicalización global

Naturalmente, este plan de sindicalización no incluye países donde son ilegales los sindicatos independientes y democráticos, o sea actualmente **China, Irán, Arabia Saudi y Vietnam.**

Continúa el presente año el compromiso entre la UITA y Danone para dotar de recursos el proceso conjunto de **monitoreo y ejecución** de ocho Acuerdos internacionales suscritos por la UITA y Danone. El retiro de **Patrick Dalban-Moreynas** en diciembre de 2012, tras casi 30 años de excelente labor en la UITA --comprendiendo la implementación práctica de esta acción de monitoreo/ejecución-- da lugar actualmente a su desempeño por parte de **Jacqueline Baroncini**, en estrecha cooperación con la coordinadora mundial Danone de la Secretaría de la UITA, **Burcu Ayan.**

Los Acuerdos que son motivo de monitoreo y ejecución mediante este proceso son:

1. Sobre la **información social y económica** a ser suministrada a los trabajadores/as y representantes sindicales (1989)
2. Sobre la **igualdad de oportunidades** (1989)
3. Sobre la **capacitación de habilidades** (1992)
4. Sobre los **derechos sindicales** (1994)
5. Sobre **empleo y reestructuración** (1997)
6. Sobre los **indicadores sociales** a ser proporcionados a las afiliadas de la UITA (2005)
7. Sobre la **diversidad** (2007)
8. Sobre la **salud, seguridad, condiciones de trabajo y estrés** (2011)

A más de la reunión anual del **Comité de Información y Consulta (CIC) Danone** --cuya próxima reunión será en Ginebra del 14 al 16 de octubre-- y el COPIL (el grupo piloto que presta servicios al CIC), la UITA estableció un reducido proceso sindicato-gerencia a fin de permitir un diálogo UITA/Danone más sustantivo, estratégico y detallado sobre los derechos sindicales, los temas del empleo, la estrategia corporativa y temas afines de la UITA/Danone.

Este marco de referencia dispone que un pequeño equipo de afiliadas de la UITA se reúna con la gerencia mundial y regional inicialmente sobre una base semestral y

normalmente en las oficinas centrales de Danone en París. El primer encuentro mundial de colaboración tuvo lugar en setiembre de 2012. Se convino de forma conjunta discutir las definiciones de diversas formas de contratos de empleo y es de esperar se adopten en el próximo encuentro de este grupo, programado para el 20 y 21 de junio en París.

Además de Danone, está en marcha una campaña sindical 100% en **Fonterra**. Fonterra está fuertemente sindicalizada en **Australia, Chile y NZ**. En **Malasia**, el sindicato fue reconocido pero permanece siendo frágil y en Norteamérica y América Latina se necesita un mayor relevamiento de las respectivas *joint ventures* **DairiConcepts**, una *joint venture* de Dairy Farmers of America/Fonterra y **Dairy Partners of America (DPA)**, una *joint venture* de Nestlé/Fonterra.

Lactalis, de propietarios privados, es un nuevo y desafiante objetivo de sindicalización y la Secretaría de la UITA está tratando de obtener información y datos de las afiliadas para mapear las ubicaciones de las plantas y la fuerza sindical, a la vez que desarrollar una estrategia con los efectivos de la industria para reforzar la organización a nivel sindical en Lactalis. La **National Union of Workers (NUW)** sindicalizó recientemente una planta de Lactalis en Australia.

El año pasado se registró una expansión significativa de **Arla y Friesland Campina** en Europa y de **Saputo** en América del Norte, lo cual será tenido en cuenta en el relevamiento y planificación de la División Lácteos.

Sector Hoteles, Restaurantes y Turismo de la UITA

El sector HRT cuenta con **capacidad de personal** adicional ante la llegada de Emilio Ferrero de la afiliada española CHTJ-UGT, quien trabaja el 40% de su tiempo en la Secretaría de la UITA por un período de 18 meses. Sus tareas se centrarán inicialmente en la sindicalización de cadenas hoteleras españolas en el exterior de España y en la Campaña por el Personal de Piso. Los recursos fueron provistos por UTHGRA, Argentina, como parte de su extenso apoyo a nuestras acciones en materia de HRT.

Accor, el operador francés de hoteles transnacionales, fue enfocado como una prioridad para la sindicalización. Están en curso proyectos de sindicalización en **Indonesia, Brasil y Marruecos**, con el apoyo de nuestra afiliada norteamericana UniteHere. Se programa otro proyecto adicional de sindicalización para **África Occidental**.

Los trabajadores/as en la industria hotelera enfrentan serios retos a medida que más compañías se liberan de sus activos, vendiendo los hoteles y luego administrándolos mediante **concesiones**. Las consecuencias para los trabajadores/as son en general negativas, en tanto que las CTNs se liberan de sus activos principalmente para incrementar sus utilidades operativas. Accor transita cada vez más hacia la plena implementación de dicho sistema y, a pedido de las afiliadas europeas de la UITA, la Secretaría redactó un documento que identifica la **responsabilidad corporativa y las normas de los derechos internacionales en una compañía concesionaria** (se adjunta como Anexo 3).

Un proyecto de sindicalización dentro de **Carlson Rezidor**, la cadena hotelera transnacional con sede en EE.UU., iba a ser motivo de discusión en una reunión el 22 de mayo (posteriormente postergada para una fecha más adelante).

Hyatt: En base a la decisión adoptada durante el Grupo Director de Cadenas Hoteleras y el Comité del Grupo Profesional HRCT, la UITA respalda un boicot mundial a Hyatt en

favor de UniteHere y la Secretaría trabaja conjuntamente con las afiliadas involucradas con el propósito de desarrollar una estrategia para organizarse mejor en la compañía.

En cooperación con las afiliadas españolas, hemos comenzado negociaciones para un AMI con la compañía **Meliá**, con sede en España. Se efectuaron tres reuniones durante las cuales hemos especificado las políticas de la UITA en lo que atañe a los AMIs. Se propuso recientemente un nuevo borrador que cumple con las normas de la UITA. Aguardamos la respuesta de la compañía para continuar y es de esperar concluir prontamente las negociaciones. **Meliá** mantiene operaciones principalmente en Europa y America Latina, con algunos planes en desarrollo en el Sudeste de Asia.

Station Casinos (Las Vegas): se ha puesto en marcha una campaña de Acción Urgente a fin de apoyar los esfuerzos de los trabajadores/as para formar un sindicato y revertir la conducta de este empleador antisindical. Station Casinos es parcialmente propiedad de Deutsche Bank.

Comida Rápida

Las compañías de comida rápida en los sectores de restaurantes son grandes corporaciones internacionales con miles de restaurantes concesionarios en su mayoría a lo largo del mundo. Principalmente, aunque cada vez más pero no exclusivamente, emplean trabajadores/as jóvenes por períodos relativamente cortos de tiempo, lo cual representa un reto para las afiliadas de la UITA en cuanto a sus esfuerzos de sindicalización. Las condiciones de trabajo son generalmente malas con salarios bajos, a veces por debajo de los salarios mínimos legales, sin seguridad laboral alguna. **McDonald's**, probablemente la compañía más conocida en este sector, no es diferente de las demás. Periódicamente se divulgan relatos de trabajadores/as explotados tanto en el sitio web de la UITA como en nuestro **sitio web McJobs** (www.iuf.org/mcjobs), pero evidentemente esto no es suficiente. La UITA se pondrá en contacto con las afiliadas y otras organizaciones con miembros en este sector a efectos de examinar los esfuerzos y explorar una estrategia y metas globales.

Política de Turismo de la UITA

En la reunión del Comité del Grupo Profesional HRCT en Chipre el 7 y 8 de noviembre 2012, la afiliada italiana Filcams-Cgil propuso reforzar la Política de Turismo de la UITA, agregando una sección sobre Explotación Infantil en el Turismo y presentó una enmienda (ver Anexo 4). La enmienda no tuvo oposición en la reunión del Comité y ahora se solicita al CE que la apruebe formalmente.

Organización Mundial del Turismo (OMT) de Naciones Unidas

Representada por su Secretario General, durante varios años la UITA ha sido miembro titular del **Comité Mundial de Ética para el Turismo (WCTE, sigla en inglés) de la OMT**. En ocasión de las últimas reuniones, se plantearon los temas de los derechos de los trabajadores y del empleo precario, recordando que los derechos humanos básicos consagrados en la **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS** no son respetados con demasiada frecuencia en el sector. Tras consultar al presidente del Grupo Profesional HRCT, la UITA ha designado recientemente a su Secretario General para un nuevo período en el WCTE de la OMT de Naciones Unidas.

Sector Carne de la UITA

El centro de atención para avanzar en las acciones de sindicalización en el **sector de carnes rojas** apuntará a dos compañías: **Danish Crown** y **JBS**. Los esfuerzos serán coordinados con la labor de EFFAT en el marco de un plan de acción para combatir el *dumping* social.

Los trabajadores/as en la **industria avícola** a menudo afrontan mayores niveles de explotación que sus contrapartes en la industria de carnes rojas y, por consiguiente, la industria avícola requiere una atención global en materia de sindicalización para elevar las tasas de afiliación.

"La propuesta de una **división carne de la UITA** fundamentada en la creciente afiliación en el sector constituye también un vehículo para luchar mundialmente por los derechos sindicales y el reconocimiento, por un mayor número de miembros sindicales, por condiciones seguras de trabajo y salarios decentes, así como contra la utilización abusiva de trabajadores/as precarios".

Hasta ahora esta iniciativa, aunque captó respaldo político, no ha logrado fuerzas y no funciona un comité organizador ni un grupo dirigente.

Congregaremos nuevamente a las afiliadas cuando contemos con un plan más concreto de medidas a ser adoptadas para cumplir el mandato del Congreso.

Las siguientes tendencias y temas de la industria cárnica afectan a los trabajadores/as a través de las fronteras nacionales:

1. Dependencia de la industria en mano de obra eventual o precaria, con los predominios de trabajadores/as migratorios y contratados. El reciente escándalo relativo a la carne de caballo es una oportunidad para poner de relieve los temas en torno a los múltiples estratos de tercerización y de puestos precarios.
2. La peligrosa naturaleza de los puestos en la industria frigorífica.
3. Las presiones ejercidas por los grandes minoristas sobre los elaboradores y envasadores de la industria para reducir los costos y el efecto que tiene esto sobre los salarios y las condiciones laborales.
4. La disminución de la producción y consumo de carne de res y el alza en el consumo de cerdo y, más en particular, de aves.
5. Los salarios y condiciones más bajas de la industria avícola en comparación con la industria de carnes rojas.

El "Plan Carne": junio 2013 a mayo 2014

1. Terminar el relevamiento de Danish Crown y JBS como preparativos para campañas focalizadas de sindicalización.
2. Colaborar con EFFAT y afiliadas claves en Europa en torno al *dumping* social y el trabajo precario dentro de Danish Crown.
3. Mapear a los principales empleadores y la presencia sindical en la industria avícola. Esforzarse para convocar una conferencia mundial de la industria avícola en 2014.

4. Colaborar con el departamento de investigaciones de UFCW respecto a cómo podríamos cooperar en la necesaria investigación preparatoria de la industria avícola, en coordinación con otras importantes afiliadas avícolas.
5. Tras completar ciertas investigaciones, relevamientos y nuevos planes, convocar una reunión del comité organizador del Sector Carne con el propósito de establecer compromisos y organizar el apoyo a las tareas.

Compañías Transnacionales

Los boletines INFO CTNs #9, #10 y #11 se adjuntan a este informe como Anexo 5. Resumen gran parte de los trabajos, actividades y triunfos de la Secretaría y las afiliadas durante el pasado año. Todos los boletines están a disposición de los miembros de la UITA solamente en (<http://cms.iuf.org/?q=node/1553>).

El acceso a las páginas exclusivas para miembros del sitio web de la UITA requiere un nombre de usuario (iuf) y una contraseña (ch1213), ambas sensibles al uso de mayúsculas/minúsculas.

Se han obtenido conquistas significativas de organización en base al principal avance de asegurar puestos permanentes en compañías transnacionales clave (ver Punto 3(a): La lucha contra el trabajo precario e inseguro – retos y éxitos). En particular, abarcan a **Coca-Cola, Unilever y Nestlé**.

Forjar la Organización Mundial de las Acciones Sindicales en las Compañías Transnacionales

Existen iniciativas con diversos grados de éxito en Coca-Cola, PepsiCo, Nestlé, Unilever, Danone y Heinz y en las cuatro grandes compañías cerveceras: AB InBev, Carlsberg, Heineken y SABMiller (ver informe precedente sobre Sector Cerveceras).

La **Alianza Mundial de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA** es una de las más fuertes redes de sindicatos en CTNs, con una década de trayectoria de luchas mundiales y crecientes relaciones laborales de carácter global. La labor de la Alianza es apoyada por el Proyecto Mundial Coca-Cola/PepsiCo y los coordinadores regionales del proyecto. Junto con las afiliadas, suministra información a los miembros de la Alianza e identifica los temas a ser planteados en el proceso de colaboración con Coca-Cola a través de las reuniones semestrales UITA/Coca-Cola (el “proceso de Atlanta”).

La Alianza también lidera nuestros esfuerzos de sindicalización y nuestro combate a la tercerización y otras formas de eventualización. La Alianza podría contribuir más efectivamente a aumentar el poder negociador de las afiliadas frente a los principales retos de la reestructuración y la eventualización en los grandes mercados sindicalizados de Coca-Cola. Las prioridades para los trabajos de la Alianza en 2013 serán el respaldo a la campaña mundial de reconocimiento sindical, los intentos para coordinar acciones en relación con la reestructura en CCE/CCR, apoyo por países individuales con miras a la sindicalización y al combate a la eventualización, como también una iniciativa contra la discriminación debida al género en las contrataciones y en el lugar de trabajo.

Una **Red Sindical PepsiCo** se instituyó en diciembre 2010. Una **reunión de Consulta Internacional de trabajadores/as de PepsiCo**, relativamente pequeña e informal, tuvo lugar el 3 y 4 de diciembre de 2012 en la Secretaría de la UITA en Ginebra.

Los participantes en la Red PepsiCo discutieron los éxitos, los desafíos y la evolución dentro de la compañía y las formas de fortalecer la Red Sindical PepsiCo. Se debatieron y

adoptaron decisiones sobre cómo mejorar la comunicación y coordinación de la Red Sindical PepsiCo, así como iniciativas de sindicalización en 2013.

Una reunión plenaria de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola y la Red Sindical PepsiCo ha sido programada para mediados de setiembre 2013 en Estambul, Turquía.

Heinz

En 2012, un número de afiliadas de la UITA indicó la necesidad de coordinar en el ámbito internacional las acciones sindicales en **H.J.Heinz**. Como resultado, la Secretaría completó un relevamiento sindical de la compañía a mediados de febrero de 2013.

Heinz anunció que acordó su adquisición por parte de un grupo inversor, Berkshire Hathaway, y una firma privada de inversiones de Brasil, 3G Capital, para convertirse en una compañía privada (<http://cms.iuf.org/?q=node/2268>).

Como reacción, se ha vuelto cada vez más crítica la necesidad de cierta coordinación entre las afiliadas y estamos dando los primeros pasos para la creación de una red sindical internacional que se centrará en una respuesta conjunta a esta adquisición y la resistencia potencial a la eliminación de puestos de trabajo y una reestructura.

Nestlé

Luego de una prolongada y difícil lucha por derechos fundamentales – librada junto con toda la UITA - el Sindicato de Trabajadores de Nestlé Panjang ahora negoció con éxito un nuevo convenio colectivo.

Por primera vez, los miembros del sindicato tienen una estructura salarial y una escala salarial totalmente negociadas con una mejor tasa de evolución y ajustes por antigüedad, poniendo fin de manera definitiva a los incrementos con fundamento en méritos.

Un equipo de afiliadas que representan a los trabajadores y trabajadoras de Nestlé en América del Norte, América Latina, Europa, África, Asia y el Pacífico se reunieron con la dirección de recursos humanos de Nestlé a nivel regional y mundial, el pasado 6 de diciembre de 2012.

Esta fue la segunda reunión en el marco de un compromiso estructurado en el ámbito internacional, que se inició a raíz del conflicto ocurrido en la fábrica de Nescafé en Panjang, Indonesia (2008-2012). Es el resultado de los esfuerzos de larga data realizados por la UITA con apoyo de las afiliadas, para lograr reconocimiento y entablar relaciones con la empresa, en beneficio de nuestros miembros de todo el mundo que trabajan en Nestlé.

Si bien la primera reunión UITA-Nestlé (7 de febrero de 2012) se concentró en los conflictos de Indonesia y Pakistán (solucionados en mayo y junio 2012 respectivamente), la agenda para la 2ª reunión incluyó lo siguiente:

- Tipos de relaciones de empleo
- Igualdad de género – personal no administrativo
- Remuneración vinculada con el desempeño
- Seguridad basada en el comportamiento (BBS)

Se decidió la creación de grupos de trabajo conjunto para concentrarse en relaciones de empleo e igualdad de género. Estos grupos de trabajo, compuestos por personal de la secretaría de la UITA y personal de RR.HH. de las empresas Nestlé, mantuvieron una

reunión para discutir el alcance de los trabajos y el establecimiento de términos de referencia.

La Secretaría encuestó a los miembros para verificar el grado de preocupación existente entre las afiliadas sobre la promoción de la remuneración vinculada al desempeño y la seguridad basada en el comportamiento, en los sitios de trabajo Nestlé. Varias afiliadas ya han expresado su inquietud de que Nestlé esté utilizando el sistema de remuneración vinculada al desempeño para debilitar la negociación colectiva y que mediante la BBS, la compañía está evadiendo su responsabilidad de proporcionar condiciones laborales seguras y, en cambio, está trasladando la culpa de los accidentes a los trabajadores y trabajadoras.

La tercera reunión UITA/Nestlé en el marco de un compromiso estructurado a nivel mundial fue convocada el 24 de mayo.

Unilever

La organización de las acciones sindicales dentro de Unilever dio un paso adelante con una **reunión internacional de representantes sindicales** convocada el 6 y 7 de marzo en Eastbourne, RU, por la UITA con la participación de la FSI fraterna IndustriAll. La reunión congregó a dirigentes obreros y dirigentes sindicales que representaban a trabajadores/as de Unilever en Argentina, Alemania, India, Italia, Holanda, Pakistán, Rusia, Sudáfrica, España, Suecia, Tailandia y Turquía, con el objetivo de identificar temas e instrumentos primordiales de organización para coordinar las acciones sindicales. La reunión fue auspiciada por **Unite** en su Centro de Eastbourne y apoyada financieramente por **FNV Bondgenoten**.

Se identificó como una prioridad estratégica el dar marcha atrás al trabajo de agencias, reemplazando los contratos de agencia mediante contratos directos temporarios como una posible etapa de transición. Los éxitos de la UITA en hacer retroceder el trabajo precario en la región Asia/Pacífico y la labor conjunta con la compañía para examinar el empleo precario en sus establecimientos de bebidas y helados podrían servir de base para avanzar en este campo.

La UITA lleva a cabo el desarrollo de herramientas de información y comunicaciones identificadas como necesarias por los participantes para mantener el ímpetu hacia la organización internacional de actividades sindicales dentro de la compañía.

La UITA prosigue expandiendo el orden del día de sus reuniones periódicas y la comunicación con la compañía, como parte del proceso de colaboración UITA/Unilever sobre los derechos fundamentales. El orden del día actualmente incluye la igualdad en función del género y explorará la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

En febrero y marzo, la UITA respondió al llamado de solidaridad de **FNV Bondgenoten** en su lucha para asegurar condiciones decentes de traslado para los trabajadores/as de los 'servicios de mantenimiento' de Unilever, habiéndose programado transferirlos en condiciones inferiores a Sodexo el 1º de mayo. Un conflicto de seis semanas por parte del sindicato y una gran medida de solidaridad y apoyo internacionales de los sindicatos de Unilever a nivel mundial contribuyeron a que el sindicato lograra muchas de las condiciones superiores que procuraban y a forjar un espíritu de solidaridad entre las organizaciones sindicales de la compañía.

Anexo 1: ACUERDO UITA/COLSIBA Y CHIQUITA

Entendimiento conjunto sobre acoso sexual



ANEXO DEL ACUERDO UITA/COLSIBA Y CHIQUITA ENTENDIMIENTO CONJUNTO SOBRE ACOSO SEXUAL

Las operaciones de Chiquita seguirán propiciando un ambiente seguro para que las mujeres trabajadoras puedan desempeñarse dentro de un espacio libre de todo tipo de acoso, hostigamiento o discriminación en razón de su condición o género.

Chiquita, UITA y COLSIBA deciden trabajar en la elaboración de un entendimiento conjunto en temas de acoso sexual respecto a que no se tolerará este tipo de acoso en el lugar de trabajo. Esta labor conjunta incluye la creación de común acuerdo de estrategias de formación e intercambio de ejemplos de buenas prácticas, dirigido a todo el personal, para la prevención de situaciones de acoso sexual.

En ese sentido, cada centro de trabajo deberá adoptar las medidas necesarias para que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a la información acerca de los derechos que les asisten en el ambiente laboral. Las medidas deben tener en consideración las legislaciones (y particularidades relevantes de cada país donde Chiquita opere). Las legislaciones normalmente constituyen normas mínimas pero no máximas. Cuando las disposiciones de la ley y de este acuerdo traten el mismo tema, se deberá aplicar la norma que ofrezca la mayor protección para las trabajadoras y los trabajadores.

Un texto modelo que podría servir como guía en las Convenciones Colectivas de Trabajo se puede encontrar en el Anexo VII de "Repertorio de recomendaciones prácticas - Seguridad y salud en la agricultura" OIT, 2011. Se adjunta una copia.

Por las partes, el 27 de marzo, 2013:

Ron Oswald
Secretario General

Iris Mungia
COLSIBA

Manuel Rodriguez
Chiquita Brands
International Inc.

Anexo VII de “Repertorio de recomendaciones prácticas - Seguridad y salud en la agricultura” OIT, 2011:

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160708.pdf)

Modelo de política sobre el acoso sexual

1. La empresa X prohíbe cualquier forma de acoso sexual a sus trabajadores y solicitantes de empleo por parte de cualquier trabajador, trabajador no empleado o solicitante de empleo. Dicha conducta puede sancionarse con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.
2. Esta política se aplica a todos los trabajadores. La empresa no tolerará, consentirá o permitirá ninguna forma de acoso sexual, ya sea por parte de compañeros de trabajo, supervisores u otros trabajadores no empleados que colaboren con la empresa.
3. El acoso sexual se define como toda conducta que implique insinuaciones sexuales no deseadas o cualquier otro tipo de comportamiento verbal o físico de carácter sexual cuando:
 - la sumisión o el rechazo ante ese tipo de conducta se utiliza como base para conceder ascensos o para tomar otras decisiones relacionadas con el empleo;
 - la conducta interfiere de forma injustificada con el trabajo que desempeña una persona o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para la misma.

Los trabajadores de la empresa X tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual y que no sea ni hostil ni ofensivo. Reconocemos el acoso sexual como una discriminación ilícita y una conducta que denigra y humilla a un individuo por cuestiones relacionadas con la raza, la religión, el origen nacional, las preferencias sexuales, la edad, la discapacidad u otras características o circunstancias similares.

Ningún responsable o supervisor deberá amenazar o dar a entender que el rechazo de un trabajador a someterse a insinuaciones sexuales afectará negativamente a su empleo, a su remuneración, a sus posibilidades de promoción o a las tareas que se le asignen, así como a cualquier otro término o condición de empleo o de desarrollo profesional. Las bromas de carácter sexual, las fotos obscenas y cualquier otra conducta que tienda a tratar a los empleados de un sexo concreto como objetos sexuales están prohibidas.

4. Los trabajadores que presenten quejas relacionadas con el acoso sexual deberían informar (y se alienta a que lo hagan) de dichas quejas a su supervisor. Si este último es la causa de la conducta ofensiva, el trabajador puede informar sobre esta cuestión directamente a [especificar varios funcionarios (por ejemplo, el Director de Recursos Humanos, el responsable de contacto asignado, etc.)]. Su queja será estudiada de forma inmediata y rigurosa. Se garantizará la confidencialidad de los informes y las investigaciones relativas al acoso sexual en la mayor medida posible.
5. Todo director, supervisor o trabajador que, tras haberse realizado la investigación pertinente, se confirme que ha incurrido en prácticas de acoso sexual hacia otro trabajador, será sancionado con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.
6. Si cualquier parte implicada directamente en una investigación sobre un caso de acoso sexual no está satisfecha con el resultado o la resolución, tiene derecho a

apelar la decisión. La parte que no esté de acuerdo con el resultado debería presentar sus comentarios por escrito a [especificar el nombre del funcionario (por ejemplo, la Comisión de Género o el responsable de contacto)].

7. En ningún caso, la empresa tomará represalias contra ninguna persona que presente una queja por acoso sexual, ni permitirá que ningún trabajador lo haga. Las medidas de represalia constituyen una grave violación del presente modelo de política sobre el acoso sexual y, si tienen lugar, debería informarse inmediatamente al respecto. Cualquier persona que se descubra que ha tomado represalias contra otra por haber informado sobre un caso de acoso sexual será sancionada con las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden llegar hasta el despido.

Fuente: Estas orientaciones fueron elaboradas por Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comercio Ético) en consulta con sus mandantes tripartitos, y fueron extraídas de un manual de formación para supervisores y directores que tiene como objetivo prestar asistencia a los empleadores y a los sindicatos para luchar contra el acoso sexual en el ámbito de la agricultura: <http://www.ethicaltrade.org/in-action/projects/eti-supervisor-training-project>. Se puede acceder gratuitamente a estos materiales de formación en: www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/supervisor-training-programme-materials#downloads.

Anexo 2: Campaña de División Lácteos

Ver documento adjunto en inglés

FAIR DEAL

for

dairy

WORKERS



DAIRY WORKERS

all around the world are uniting through their unions and under the umbrella of the IUF to demand that their rights as workers are respected.



In the dairy industry we want to stop employers abusing workers' rights and driving down wages and working conditions in a competitive race to the bottom.

On the other side of this page are listed **your rights as dairy workers**. Ensure they are present in your workplace and in your company's supply chain.



About the IUF



The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) is an international federation of trade unions representing workers employed in

- Agriculture and plantations
- The preparation and manufacture of food and beverages
- Hotels, restaurants and catering services
- All stages of tobacco processing

The IUF is currently composed of 390 trade unions in 120 countries representing 12 million workers.

YOUR RIGHTS AS DAIRY WORKERS

1. Every dairy worker has the right to join the union free from employer interference and to receive the benefits of collective bargaining.
2. Workers should be permanent workers and restrictions on the use of insecure work should be negotiated through collective bargaining.
3. All dairy workers are entitled to a fair wage and conditions of work including the provision of social benefits.
4. All dairy workers should be protected from discrimination at work of any kind.
5. Every worker has a right to a safe and healthy workplace and should have a say over workplace health and safety.
6. Workers' rights should not be abused in the company supply chain.

STAND UP FOR YOUR RIGHTS
JOIN YOUR UNION
TODAY



IUF E-mail: dairy@iuf.org
IUF Phone: + 41 22 793 22 33

IUF web-site: www.iuf.org
IUF Fax: + 41 22 793 22 38

**Anexo 3: Responsabilidad corporativa y normas
de los derechos internacionales en una
compañía concesionaria**

Accor, franquicias y normas internacionales: sus consecuencias para los derechos sindicales

La utilización de franquicias ocupa una gran y creciente proporción de la planificación estratégica, de ingresos y operaciones Accor. En 2011, las franquicias y los contratos de gestión representaban alrededor del 50% de todos los establecimientos de marca Accor y entre los dos justifican el 90% del crecimiento del negocio de Accor. La transición a “activos livianos” acelera el crecimiento de las franquicias como componente clave de la estrategia Accor.

La utilización de franquicias depende, por supuesto, del éxito de las marcas y Accor, en su Informe Anual 2011 enfatiza la naturaleza recíproca de la relación entre cada una de las marcas y la propia identidad corporativa de Accor. Según el Informe Anual, Accor es “una marca de aprobación para cada una de las marcas hoteleras que consolidan su credibilidad, la confianza que ellos inspiran y los lazos que los vinculan con Accor”.

Accor también reconoce el vínculo en materia de recursos humanos, entre las franquicias y la institución; la marca Accor es “una marca corporativa que expresa el mensaje de la empresa en áreas como recursos humanos, desarrollo sustentable y desempeño financiero”.

Accor impone estrictos requisitos a los titulares de franquicias e invierte considerables recursos financieros y operativos:

Para apoyar esta tendencia profundamente arraigada [vale decir, franquicias], Accor ha reelaborado su organización y desarrollado un conjunto de instrumentos diseñados para liderar la red de concesionarios y ayudarlos a optimizar su desempeño. Este es el caso de Francia, el principal mercado de franquicias de Accor, con 806 hoteles gestionados mediante acuerdos de franquicia, de un total de 1489.

Los recursos incluyen:

- *unidades de franquicias especializadas, integradas en equipos de desarrollo y gestión operativa de marcas;*
- *inspecciones hoteleras regulares llevadas a cabo por 16 directores de franquicia;*

- *una carta de asociación que presenta las claves para una relación “tener todas las de ganar”;*
- *reuniones entre el Grupo y las asociaciones concesionarias, así como principales*
- *eventos organizados con y por los concesionarios*

(Informe Anual Accor 2011)

Sin embargo, Accor, habiendo reiterado el carácter esencial utilización de franquicias como modelo comercial y reconociendo que el nombre de la marca en que se basan las operaciones de franquicias incluye un componente de recursos humanos, se niega a hacerse responsable de garantizar que los derechos humanos de las personas empleadas en sus concesionarias sean respetados según las normas internacionales. Accor, cuya considerable inversión en ayudar a las franquicias a optimizar su desempeño, que incluye un equipo de inspectores, no dispone mecanismo alguno de inspección o supervisión para garantizar el respeto de los derechos humanos en el lugar de trabajo en estas operaciones en acuerdo de franquicia. Estas brechas deben ser abordadas.

Accor calcula en alrededor de 180.000 el número de empleados/as en hoteles de marca Accor, pero limita su responsabilidad a los casi 145.000 empleados/as de hoteles en propiedad, arrendamiento o gestión. No está incluido el casi 20% de los empleados/as del universo Accor que trabajan en “Unidades en las que Accor tiene algún tipo de interés pero no es responsable de los equipos de gestión, ni los hoteles que operan bajo acuerdos de franquicia”. Esta no es la única exclusión: también están excluidos los trabajadores/as temporarios y eventuales. Accor no proporciona una cifra de los mismos, pero puede suponerse que está en aumento de acuerdo con la tendencia general hacia relaciones de empleo cada vez más precarias.

Los indicadores de Recursos Humanos de Accor excluyen a estos trabajadores/as y suministran menos datos en sus informes (por ej., número de convenios colectivos firmados) sobre trabajadores fuera de Francia, que se trata de forma específica en su Informe Anual. De acuerdo a como lo define Accor (pero no las normas internacionales), la responsabilidad por los derechos humanos de los empleados es cada vez menor, por lo tanto, en proporción inversa a la expansión del negocio, que se está llevando a cabo mediante franquicias y a nivel internacional.

El ‘Pilar de Empleo’ de Planeta 21 no contiene referencia alguna a los derechos humanos de los empleados/as en su calidad de trabajadores, no menciona normas internacionales y no describe mecanismos que garanticen el cumplimiento de estas normas.

Las correspondientes normas internacionales son, como mínimo, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, las Directivas de la OCDE sobre Empresas Multinacionales y los tratados internacionales a los que, de manera específica, hacen referencia. Estos vienen a aclarar que Accor y, de manera general, los propietarios de marcas son responsables de asegurar el respeto de los derechos humanos de los/as empleados en esas concesionarias, incluso trabajadores/as temporarios y eventuales y, por supuesto, en los establecimientos que Accor posee y gestiona, así como en sus cadenas de suministros.

La estructura general se establece en el Principio 11 de los Principios Rectores de la ONU bajo: “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos:

- 11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las*

consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Comentario

Hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos implica tomar las medidas adecuadas para prevenirlas, mitigarlas y, en su caso, remediarlas.

Las empresas pueden asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir así a mejorar el disfrute de los derechos. Pero esto no compensa el incumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades.

Si bien tiene numerosos inspectores, etc. ayudando a las concesionarias a optimizar su desempeño, Accor no ha puesto en práctica mecanismos para prevenir, mitigar y remediar la vulneración de derechos de los empleados/as de sus franquicias y, en especial, los excluye en su presentación de informes y de su responsabilidad.

12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Declaración Universal de Derechos Humanos y los Convenios internacionales que componen la Carta Internacional de Derechos Humanos todos confirman los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras a formar sindicatos y a negociar en forma colectiva sus condiciones de empleo. Para que estos derechos se hagan realidad, es necesario que los empleadores reconozcan, no los derechos como meras abstracciones, sino su realización concreta mediante el reconocimiento de organizaciones sindicales legítimas y negociaciones de buena fe para la concertación de convenios colectivos.

13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a. Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;*
- b. Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.*

Comentario

Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las "actividades" de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus "relaciones comerciales" abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.

Este Principio establece con claridad la responsabilidad de Accor de abordar en forma concreta las consecuencias negativas para los derechos humanos en sus operaciones en acuerdo de franquicia.

Las Directivas de la OCDE identifican específicamente a las franquicias como pertenecientes a la “cadena de suministros” en el marco de la cual las empresas deben asumir responsabilidad por las consecuencias negativas, reales o potenciales, sobre los derechos humanos:

*Evitar causar o contribuir a causar efectos negativos en aspectos cubiertos por las Directivas como consecuencia de sus propias actividades, incluye sus actividades en la cadena de suministros. Las relaciones en la cadena de suministros incluyen, por ejemplo, **franquicias**, licencias o subcontratación.*

Comentario al Capítulo II ‘Políticas Generales’ de las Directivas de la OCDE

15. *Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:*
- a. *Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;*
 - b. *Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;*
 - c. *Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.*

Comentario

Las empresas deben saber y hacer saber que respetan los derechos humanos. No pueden hacerlo si no cuentan con determinadas políticas y procesos.

Accor no dispone de proceso ni mecanismo de diligencia debida en sus franquicias con el que identificar y responder a los riesgos para los derechos humanos. Los Principios Rectores definen la diligencia debida en materia de derechos humanos en estos términos:

17. *Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:*
- a. *Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;*
 - b. *Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.*
 - c. *Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.*

Comentario

Por riesgos para los derechos humanos se entienden las posibles consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos. A los impactos potenciales se debe responder con medidas de prevención o mitigación, mientras que los impactos reales —los que ya se han producido— deben ser remediados (Principio 22).

*La debida diligencia en materia de derechos humanos puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que **incluyan los riesgos para los titulares de derechos**.*

Para las empresas que cuenten con numerosas entidades en sus cadenas de valor puede resultar demasiado difícil proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos a nivel de cada entidad. En tal caso, las empresas deben identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, ya sea debido al contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, a las operaciones, los productos o los servicios de que se trate, o a otras consideraciones pertinentes, y dar prioridad a la debida diligencia en materia de derechos humanos en esas áreas.

El anterior Comentario al Principio 17 establece que la ausencia de salvaguardas, procesos y mecanismos de diligencia debida en materia de derechos humanos en las operaciones concesionarias de Accor, identifica a las franquicias como un área en que los derechos humanos se encuentran potencialmente en mayor riesgo y, por lo tanto, deben ser priorizados a ese respecto.

18. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a. Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;*
 - b. Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.*
- 3. Procurar formas de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que estén vinculadas directamente con sus operaciones comerciales, productos o servicios debido a una relación comercial, aún si no contribuyen a causar esos efectos.*

Cumplir con las expectativas en el párrafo 3 implicaría que una empresa, actuando en forma individual o en cooperación con otras entidades, según corresponda, ejerza su influencia sobre la entidad causante del impacto negativo en los derechos humanos, con el propósito de evitar o mitigar ese impacto. 'Relaciones comerciales' incluye las relaciones con socios comerciales, entidades en su cadena de suministros y cualquier otra entidad no estatal o estatal vinculada directamente con sus operaciones comerciales, productos o servicios.

Este Principio y su comentario establecen la responsabilidad de Accor bajo los Principios Rectores de utilizar su relación con las concesionarias ('influencia') para identificar, prevenir y remediar vulneraciones reales o potenciales de los derechos humanos.

Conclusiones y recomendaciones

Al excluir de su autodefinida esfera de responsabilidad y de sus obligaciones de presentar informes, a las operaciones de franquicias (y a sus propios trabajadores/as temporarios y eventuales, así como a los de sus franquicias), es evidente que Accor no está cumpliendo con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y las Directivas de la OCDE sobre Empresas Multinacionales.

Recientes acontecimientos ocurridos en Canadá y en Benín – donde el Punto Nacional de Contacto Francés para la Implementación de las Directivas de la OCDE identificó claras violaciones de las Directivas (y el Comité de Relaciones Laborales de Ontario halló un patrón sistemático de actividad ilegal) – demuestran el potencial de riesgo existente para los derechos humanos en los hoteles propiedad de Accor o bajo su administración. Las franquicias son un elemento clave en la estrategia de crecimiento de Accor, sin embargo, la compañía no ha puesto en práctica mecanismos ni procesos de diligencia debida para abordar lo que, podría decirse, es una mayor posibilidad de riesgo para los derechos humanos en estas operaciones, si se las compara con sus hoteles, tanto propios como en gestión, que se origina en la limitada autodefinición de responsabilidades por parte de la compañía. Esta falla debe ser afrontada en forma urgente.

Posibles medidas para el tratamiento de estos riesgos mayores incluirían:

- Modificar el Acuerdo sobre Derechos Sindicales de 1994 con la UITA, a fin de abordar esta laguna, mediante la extensión del alcance del Acuerdo con el propósito de incluir, en forma específica, contratos de franquicia y gestión;
- Modificar el Acuerdo sobre Derechos Sindicales a fin de establecer mecanismos de resolución de conflictos como parte del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos;
- Establecer una postura específica en Accor para hacer realidad la diligencia debida en materia de derechos humanos dentro de las operaciones en acuerdo de franquicia, como parte integral del proceso de otorgamiento y mantenimiento de la franquicia. Es necesario establecer procedimientos específicos a fin de remediar los efectos negativos sobre los derechos humanos, en las operaciones de franquicia, cuando estos sean identificados. Los sindicatos deberán participar estrechamente en este proceso;
- Expandir los indicadores sobre lugar de trabajo en la presentación de informes de Accor, con el objetivo de incluir en su cobertura indicadores significativos, relativos al grado en que son respetados los derechos humanos de los empleados/as de Accor y de aquellos empleados/as en sus operaciones gestionadas o en franquicia, en comparación con las normas fijadas en los Principios Rectores de la ONU y en las Directivas de la OCDE. La UITA, como signataria del Acuerdo sobre Derechos Sindicales de 1994 debe tener un papel fundamental en este proceso y en su constante implementación.

Anexo 4: Política de Turismo de la UITA sobre Explotación Infantil

Protección a la infancia de la explotación sexual

Se exhorta a las afiliadas de la UITA a adoptar o perfeccionar políticas para combatir la explotación sexual infantil:

- Las **afiliadas** deben proponer la adopción del Código de Conducta para Proteger a la Infancia de la Explotación Sexual en Viajes y Turismo.
- Las **afiliadas** deben suscribir acuerdos con empresas sobre la base del “Modelo de Acuerdo – Lucha contra la Prostitución” (se adjunta el modelo de acuerdo, cuyo título será modificado a “Lucha contra la Explotación Infantil en el Turismo”).
- Las **afiliadas** deben negociar acuerdos con una redacción específica garantizando que el reclutamiento de menores en los sectores HRCT ha de estar limitado a aquellos departamentos y tareas que no corran el riesgo de acoso sexual y, de todas formas, no se empleará a menores en puestos o tareas que impliquen contactos con los clientes, excepto con la presencia de un colega adulto.

LUCHA CONTRA LA EXPLOTACIÓN INFANTIL EN EL TURISMO

MODELO DE ACUERDO

Para su negociación entre empleadores y sindicatos del sector turístico.

La compañía (o asociación de empleadores) y la(s) organización(es) sindical(es) convienen, por este medio, lo siguiente:

1. Los hoteles se negarán a prestar servicios a agencias de viaje u operadores de turismo identificados por sus conexiones con la prostitución infantil;
2. Se exhorta a los empleados/as de organizaciones turísticas a comunicar a su sindicato toda solicitud relacionada con el turismo de prostitución. Los sindicatos examinarán, conjuntamente con la dirección de aquellas organizaciones, los medios y arbitrios para desalentar dichas solicitudes.

3. Se exhorta a los empleados/as de compañías de transporte a difundir toda información disponible relativa al combate contra el turismo de prostitución.
4. Los establecimientos de hospitalidad (hoteles, restaurantes, bares, etc.) exhibirán y facilitarán a sus clientes información relativa al combate contra el turismo de prostitución.
5. Los empleados/as en los establecimientos de hospitalidad tendrán el derecho y asumirán como su tarea notificar a su sindicato respecto a toda solicitud de un cliente concerniendo la prostitución infantil. Los sindicatos deben informar a la gerencia acerca de dichos asuntos y examinar medios para desalentar este tipo de solicitudes.
6. Los empleados/as tendrán el derecho y asumirán como su tarea negarse a responder toda solicitud concerniente a la prostitución infantil. Si fuera del caso, la gerencia de los establecimientos hoteleros se compromete a respaldar a los empleados/as en toda disputa con los clientes. No se tomará en absoluto medida disciplinaria alguna contra un empleado/a que haya rechazado actuar ante una solicitud de un cliente concerniendo la prostitución infantil.
7. No se emplearán menores en establecimientos hoteleros, incluso sobre una base voluntaria. Por regla general, los empleados/as jóvenes no trabajarán de noche, en particular en puestos donde estén en contacto con clientes.
8. Se exhorta a los sindicatos a instar a sus empleados/as en el sector a notificar toda situación sospechosa, de manera que los sindicatos puedan proceder respecto al asunto con los empleadores.
9. Las asociaciones de empleadores se comprometen a tomar medidas – si fuera necesario, con respecto a sus propios miembros – dirigidas a poner fin a la explotación sexual infantil dondequiera que suscite su atención.

Anexo 5: INFO CTN #9, #10 y #11

Ver documentos adjuntos

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

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

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

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

YouTube Channel:

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



INFO CTN #10

12-2012



.....
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

Bebidas/cerveceras:

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

Catering:

- Compass

División Lácteos:

- Dairy Farmers of America

Pesqueras:

- Calvo
- Frabelle
- Pescanova

Alimentos:

- Kraft
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Accor
- Hilton

Carne:

- Pilgrim's Pride/JBS

con el fin de investigar el empleo femenino en el sector del banano. [Por mayor información, las afiliadas pueden pulsar aquí para contactar a Sue Longley.](#)

BEBIDAS/CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

BEBIDAS

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Dunkin' Donuts anunció un importante trato con Coca-Cola el 2 abril de 2012. Habrá de servir productos Coca-Cola en más de 9.400 restaurantes en EE.UU., tras finalizar su vínculo con PepsiCo. Empleados de Coca-Cola Refreshments (operativo embotellador en América del Norte de Coca-Cola) agrupados en la **Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU-UFCW), afiliada de UITA**, combatieron el trato junto con UITA, urgiendo a la compañía a respetar su relación con RDWSU, actuar de buena fe y evitar toda pérdida de empleo y de miembros. Más información [aquí](#).

En **Filipinas**, Coca-Cola fue la mira de nutridas protestas de jóvenes filipinos el Día Internacional de la Juventud (12 agosto). [La Alianza por el Trabajo Progresista](#) (en inglés) desplegó cientos de jóvenes militantes en todo el país a efectos de organizar reuniones públicas y protestas denunciando la destrucción de puestos titulares en Coca-Cola.

Tras negociar sin éxito a escala mundial, UITA lanzó una [campaña de acción urgente](#) el 22 de octubre, pidiendo a los miembros y militantes su apoyo y ayuda mediante mensajes de protesta para que los trabajadores de CCBPI defiendan sus derechos a la negociación salarial y a la seguridad laboral y sindical. La campaña insta a la compañía a respetar los derechos de los trabajadores en Filipinas, deteniendo el ataque a los derechos de negociación colectiva y entablando importante

AGRICULTURA

Chiquita

sue.longley@iuf.org

El **grupo de trabajo mixto** establecido en abril 2011 (ver INFO CTN # 7) llegó a un acuerdo respect a la propuesta de un anexo sobre acoso sexual a ser añadido al Acuerdo principal UITA/Chiquita y a un proyecto piloto en **Panama**

negociaciones con los sindicatos involucrados. Se enviaron más de 7.000 protestas a la compañía y se proyectan más acciones internacionales para 2013.

La Alianza de Cultivadores y Trabajadores del Azúcar en Filipinas declaró su respaldo a la campaña nacional que reclama a Coca-Cola el respeto de los derechos de los trabajadores. Simultáneamente, la Alianza procura la restitución por la pérdida de ingresos resultante del contrabando de azúcar al país por parte de Coca-Cola Filipinas, deliberadamente mal rotulada como "pre-mezcla" para evadir un arancel del 38%.

[Por más antecedentes, pulsar aquí para leer en línea un artículo de noticias.](#)

El trabajo precario, la reestructuración empresarial y el acceso a los derechos de organizarse y negociar colectivamente dominaron la **Reunión UITA/Coca-Cola en Atlanta, efectuada el 1º noviembre 2012**. La reunión se concentró en los temas descollantes, en especial en Filipinas y Guatemala. Sólo las afiliadas de UITA pueden [pulsar aquí por un informe más completo sobre la reunión.](#) Las afiliadas pueden solicitar una contraseña para ingresar a todo el material de la Alianza y los enlaces de la web a [Burcu Ayan \(burcu.ayan@iuf.org\)](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

La próxima reunión UITA/TCCC tendrá lugar el 10 abril 2013 en Atlanta.

Alianza de los Trabajadores de Coca-Cola
burcu.ayan@iuf.org

Recientemente los miembros de la Alianza analizaron los cambios en la estructura de TCCC. En julio 2012, The Coca-Cola Company anunció planes para dinamizar su estructura operativa y ciertos cambios gerenciales. Vigente desde el 1º enero 2013, la compañía reducirá sus segmentos operativos a tres, a saber, Coca-Cola International, Coca-Cola Américas y Bottling Investments Group (BIG).

Se exhorta a las afiliadas que informen a la Secretaría de UITA a burcu.ayan@iuf.org acerca de todo cambio o repercusiones sobre el empleo o las posiciones de los sindicatos causados por esta operación de reestructuración.

Ciertas afiliadas han comunicado problemas después que sus respectivas embotelladoras Coca-Cola tercerizaron los servicios de distribución. Las afiliadas pueden [pulsar aquí para llenar la breve encuesta "Ruta al Mercado"](#) y a la vez hallar [aquí los resultados preliminares](#) de la encuesta de UITA para el sistema Coca-Cola. Las afiliadas con efectivos en el sistema Coca-Cola pueden solicitar una contraseña para ingresar a

todo el material de la Alianza y los enlaces de la web a [Burcu Ayan \(burcu.ayan@iuf.org\)](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Las afiliadas pueden hallar recientes sucesos mundiales relativos a Coca-Cola para el período marzo-octubre 2012 [aquí](#). (en inglés).

Reunión del Comité de Dirección de la Alianza Coca-Cola, Ginebra, 4-5 diciembre 2012

Miembros del Comité de Dirección de la Alianza Coca-Cola provenientes de EE.UU., Túnez, España, Guatemala y Sudáfrica y de sindicatos organizados en las operaciones de Coca-Cola en Turquía y Brasil se reunieron el 4 y 5 diciembre para examinar los actuales trabajos de la Alianza, futuras prioridades de trabajo y propuestas para un proyecto de Acuerdo Marco Internacional. La reunión concluyó con estrategias para reforzar la cooperación entre las afiliadas y proyectó opciones estratégicas y objetivos concretos para la Alianza en el futuro.

Se organizará una reunión de todos los miembros de la Alianza en 2013.

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

En **EE.UU.**, miembros del Local 110 de RWDSU/UFCW de Quaker Oats (PepsiCo) aprobaron recién y abrumadoramente un pacto cuatrienal que incrementó los salarios por arriba de la tasa de inflación y añadió una suma global de bonificación de USD 650 en el primer y segundo años. [Más información aquí.](#)

Efectivos de **Service & Food Workers Union (SFWU)**, afiliada de UITA, de la planta Bluebird Foods (PepsiCo) en Auckland, **Nueva Zelanda**, votaron contra las propuestas de la compañía para reducir las tasas de pago de horas extras, lo cual amenazaría los puestos sindicalizados en Australia. [Leer aquí el artículo completo.](#)

PepsiCo Union Network

burcu.ayan@iuf.org

Afiliadas de UITA organizadas en operaciones de PepsiCo celebraron una reunión de **Consulta Internacional de trabajadores de PepsiCo** el 3 y 4 diciembre en la sede de UITA en Ginebra.

Los participantes en la Red PepsiCo analizaron los éxitos, desafíos y evolución sindicales dentro de la compañía y cómo fortalecer la Red Sindical cumpliendo con lo aprobado en la primera reunión Mundial Estratégica de PepsiCo en 2011. La reunión definió un enfoque estratégico para obtener el reconocimiento sindical mundial dentro de la compañía.

Se debatieron y acordaron decisiones sobre cómo mejorar la comunicación y coordinación en la Red

Sindical PepsiCo, así como iniciativas de sindicalización para 2013. Se convino celebrar una reunión de toda la Red Sindical PepsiCo en 2013.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

La Secretaría de UITA está actualizando sus bases de datos y análisis gráficos de compañías cerveceras, usando una [encuesta que se puede hallar aquí](#). Esto nos permitirá identificar temas concretos que confrontan las afiliadas, ver cómo respondieron y desarrollar estrategias de organización y negociación para el sector.

Más noticias en <http://www.beerworkers.org/>

AB-InBev

burcu.ayan@iuf.org

En **EE.UU.**, trabajadores en huelga del centro de distribución de Anheuser-Busch en Riverside votaron aceptar la oferta final de la compañía cervecera y regresaron a sus puestos en agosto. [Más información aquí.](#) (en inglés)

La corporación transnacional brasileña Ambev, propiedad de AB-InBev, podría ser penalizada por hostilizar a trabajadores miembros del **Sindicato Nacional de Trabajadores de Ventas de Compañía Cervecera AmBev Perú SAC (SITRAMBEVSAC)**. El 2 de julio, la gerencia suspendió nueve miembros sindicales y cuatro dirigentes y aún debe avalar esta acción con las pruebas requeridas por el Ministerio de Trabajo. [Más información aquí.](#) (en inglés)

La gerencia y los sindicatos en **Bélgica** de la compañía de bebidas AB-InBev, con sede en Lovaina, llegaron a un acuerdo sobre un nuevo convenio colectivo de trabajo para los obreros de la compañía. [Más información aquí.](#) (en inglés)

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

La cervecera **Carlsberg Bulgaria** en la ciudad norteña de Shumen se cerrará por dos meses debido al bajo consumo de cerveza en invierno. No está claro aún si los trabajadores recibirán salarios durante enero y febrero o tendrán licencia sin goce de sueldo.

En **Camboya**, ONGs aliadas, CSI, UITA y los sindicatos afiliados a UITA --FNV Bondgenoten de Holanda, 3F de Dinamarca, ACV-CSC de Bélgica-- crearon un grupo de trabajo para resolver temas sobre condiciones de trabajo y representación sindical en torno a las promotoras de cerveza.

Este grupo organiza teleconferencias periódicas y debate acciones a fin de asegurar que las

compañías de cerveza que operan en Camboya respeten los derechos sindicales y laborales. El sindicato legítimo, Cambodia Ford and Services Workers` Federation (CFSWF), organizado en Carlsberg y Heineken, no es actualmente reconocido por esas compañías. El grupo mixto de trabajo envió una carta a todas las marcas pidiéndoles se aseguren que las subsidiarias/proveedores reconozcan a CFSWF.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

En marzo 2012, la Secretaría de UITA contactó a la dirección corporativa de Heineken, expresando su inquietud por la huelga de los miembros de **FGAT-UGTT en Túnez**, afiliada de UITA. FGAT-UGTT inició una huelga indefinida el 21 marzo tras negociaciones infructuosas con la gerencia tunecina de Heineken para mejorar las condiciones de los trabajadores contratados por agencias, así como las condiciones y medidas de salud y seguridad en la planta de Grombalia. Tras el acercamiento de UITA y en la semana siguiente a la huelga, la dirección corporativa de Heineken de las oficinas centrales visitó Túnez y los problemas fueron resueltos mediante un acuerdo con el sindicato para convertir a los trabajadores precarios en permanentes en un plazo convenido.

En **Camboya**, en agosto y setiembre 2012, Heineken despidió a promotoras de cerveza que auspiciaban su marca. Las trabajadoras despedidas no recibieron la indemnización completa a que tenían derecho, ni su pago de licencia anual. La Secretaría de UITA intercambió un informe de cálculos de indemnización y de las sumas impagas con la afiliada de UITA, FNV Bondgenoten; luego los directivos sindicales de la afiliada holandesa de UITA intercambiaron los detalles con la dirección de Heineken.

La dirección de Heineken concordó que el procedimiento de despido no ha guardado conformidad con la ley laboral de Camboya y prometió cumplir todas sus obligaciones para fines de año.

SABMiller

burcu.ayan@iuf.org

En **América Latina**, las afiliadas de UITA no tienen duda que SABMiller trabaja con un modelo basado en **“cuanto más dura la represión sindical, mayores son las ganancias”**.

SABMiller-Bavaria reprime sistemáticamente los esfuerzos de sus trabajadores por organizarse en sindicatos independientes y a menudo promueve la creación de organizaciones amarillas (pro-gerencia). No obstante, los trabajadores en la cervecera gigante en **Colombia** finalmente

podieron sindicalizarse en febrero 2012, dentro de SINALTRAINBEC, sindicato afiliado a UITA que agrupa a trabajadores de la industria de alimentos y bebidas. [Leer aquí el artículo completo.](#)

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

Miembros sindicales italianos empleados por Compass –la compañía de catering, limpieza y administración de servicios con sede en RU– participaron en una exitosa huelga el viernes 1º de diciembre en protesta de los planes de la compañía de despedir 824 trabajadores en Italia.

Las federaciones italianas CGIL, CISL y UIL cooperaron en una campaña para que Compass retirara su aviso de despidos y comunicaron altos niveles de participación en la huelga. La compañía cuenta con rebosante dinero efectivo y gastó £500 millones este año y proyecta otros £400 millones el próximo año para recomprar acciones, a fin de distribuir aún más dinero en los bolsillos de los accionistas, tras haber producido un incremento del 10% en dividendos este año.

UITA respalda plenamente a sus afiliadas italianas en su reclamo a Compass de anteponer las familias trabajadoras a mayores utilidades. Tras la huelga, una reunión entre Compass y nuestras afiliadas italianas, con la asistencia del Ministerio de Trabajo, dio lugar al retiro de los avisos de despido y el inicio de una negociación entre las partes a fin de asegurar el éxito de las operaciones de la compañía en Italia.

DIVISIÓN LÁCTEOS

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

El 3 febrero, trabajadores de **Dairy Farmers of America**, una planta elaboradora de leche en Adrian, votaron estar representados por **United Food and Commercial Workers (UFCW)** para proteger su estabilidad laboral y la oportunidad de opinar en sus puestos de trabajo.

National Union of Workers (NUW) en Australia y **New Zealand Dairy Workers Union (NZDWU)**, ambas representan a trabajadores lácteos y son participantes activas en la División Lácteos de UITA. NUW y NZDWU establecieron una relación durante la última década y ambas organizaciones concertaron formalmente el 6 febrero un Acuerdo de Cooperación. [Más información aquí.](#)

Respaldado por UITA, Aldo Contreras Lezana, presidente de la **Federación Nacional de Trabajadores Lácteos en Chile (FENATRAL)**, viajó a Nueva Zelanda y se reunió con dirigentes

de Fonterra, a quienes explicó la situación de los trabajadores en Chile Soprole. [Leer la entrevista con Aldo Contreras Lezana aquí.](#) (en ingles)

Más de 1.000 trabajadores perdieron sus empleos cuando 9 cooperativas lácteas en **Uttar Pradesh** – el mayor estado productor de leche en India– cerraron a principios de 2010. Tras dura lucha de dos años, las lecherías se ven obligadas a reabrir. El **Sindicato PCDF**, miembro de la **Dairy Employees Federation of India (DEFOI)**, **afiliada a UITA**, representa 2.200 miembros en 39 lecherías pequeñas y medianas, incluidas las 9 que fueron cerradas en 2010 sin aviso alguno o negociaciones previas. [Leer el artículo aquí.](#) (en ingles)

En julio 2012, **trabajadoras lácteas** de cooperativas lácteas en el estado sureño de **Karnataka, India**, obtuvieron una mejor protección de maternidad, abarcando un aumento en la licencia maternal remunerada desde 135 a 180 días.

ATILRA en Argentina, afiliada de UITA, cooperó con el **Departamento Lácteo de la Regional Latinoamericana** de UITA para producir un análisis detallado de la industria láctea de Argentina. [Leer el informe \(en inglés\) aquí.](#)

El 17 octubre 2012, **Milk Food Factory Workers Union, afiliada de UITA**, intensificó sus demandas por mejores condiciones de trabajo en la fábrica GlaxoSmithKline (GSK) Horlicks en Nabha, en el estado de Punjab al noroeste de **India**. El sindicato, que representa 1.650 miembros y es apoyado por UITA a nivel regional e internacional, reclama la creación de 105 nuevos cargos permanentes para reducir excesivas cargas de trabajo en la elaboración y ordeño de leche. [Más información aquí.](#)

PESQUERAS

burcu.ayan@iuf.org

Blackshaw_Liz@itf.org.uk

Continúa el proyecto conjunto con ITF. Durante la Conferencia de Pesqueras de ITF en febrero 2012, el programa fue extendido hasta 2014.

Se esperan impactos iniciales en Papua Nueva Guinea (PNG) y Filipinas. UITA asignó ciertos fondos para el Proyecto PNG y capacitación para secundar los planes de sindicalización de Maritime Workers Industrial Union de Papua Nueva Guinea en **Frabelle, Majestic Seafood Corporation, International Food Corporation, RD Tuna Cannery and Fisheries** y **South Seas Tuna**. Casi 5.000 trabajadores firmaron solicitudes para afiliación sindical y negociación colectiva en PNG.

En un taller nacional efectuado en Noruega con la participación de miembros de ITF y de UITA, se inició el análisis gráfico de la industria y los

participantes acordaron continuar desarrollando conocimientos sobre la industria en general y este análisis gráfico básico. También convinieron respaldar los trabajos en América Latina y a escala doméstica con respecto a Austevoll.

En junio y noviembre 2012, se organizaron 2 talleres nacionales en Madrid que congregaron a miembros españoles de ITF y de UITA con el fin de mapear la industria española que trabaja en particular con América Latina, para organizar a **Calvo y Pescanova**.

Talleres nacionales en Chile y Perú iniciaron un mapeo de la industria y acordaron cooperar íntegramente entre compañías y sindicatos, así como participar de lleno en el programa.

Se proyectan nuevas reuniones para España, Noruega, Argentina y PNG a fin de proporcionar actualizaciones y planes en marcha para la próxima fase. En Buenos Aires, el 7 y 8 de marzo, un taller --con la participación de afiliadas de UITA e ITF provenientes de Noruega, España, Chile y Perú-- se centrará en un acuerdo en principio sobre medidas de trabajo conjuntas/entre países para organizar pesqueras en Perú y Chile.

ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Kraft

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

El 11 noviembre, el Secretario General de UITA se reunió en El Cairo con representantes del **Congreso Egipcio Democrático del Trabajo** y del sindicato Kraft local para examinar el conflicto en curso y el apoyo a los dirigentes sindicales suspendidos injustamente. Se organizó ayuda práctica para auxiliar a las familias de estos dirigentes sindicales despedidos en Alejandría, así como para los despedidos por Mondelez en Túnez. [Más información aquí.](#)

UITA dirigió una carta abierta al Presidente Ejecutivo de Mondelez, reclamando medidas ante las violaciones de los derechos por parte de la compañía en Túnez y Egipto. Tras una acción inicial basada en la web pidiendo respeto para los derechos de estos trabajadores en Mondelez, se proyecta una campaña más sostenida y de largo plazo, que será lanzada en breve.

En noviembre, UITA fue invitada a exponer en una reunión de evaluación de representantes de los trabajadores después de la reunión del **Comité de Empresa Europeo Kraft**. La presentación se centró en un análisis de las consecuencias de la división empresarial para los trabajadores y en las violaciones de los derechos por parte de Kraft/Mondelez en Túnez y Egipto.

División Kraft/Mondelez

"Como era de esperar, son los trabajadores quienes pagan el precio de la división de Kraft Foods", afirmó **PRO-GE, afiliada de UITA**, el 30 octubre, en respuesta al anuncio de Mondelez que serían cerradas las instalaciones de café tostado Jacobs en **Viena (Austria)**. "Simplemente, Mondelez está continuando lo que mucho tiempo ha sido práctica común en Kraft Foods: abandonar una política empresarial sustentable en favor de ganancias de corto plazo en mercados bursátiles".

A continuación, el 1º noviembre, Mondelez anunció que **Mr. Christie's Bakery en Etobicoke, cerca de Toronto (Canadá)**, sería clausurada, dejando 550 personas sin trabajo.

La compañía cita "cambios en el comportamiento del consumidor, a la vez que la actual situación competitiva y el difícil entorno económico" como motivos para el cierre en Viena. Pero el verdadero trasfondo es el hecho que [la enorme deuda de Kraft Foods por la compra de la división de galletitas de Danone en 2007 y de Cadbury en 2010 sigue siendo, contrariamente a anuncios previos, casi totalmente con Mondelez](#). Y esta deuda deberá ser saldada.

BCTGM, afiliada de UITA, expresó su inquietud respecto a que la mayoría de la producción será transferida a fabricantes externos no sindicalizados y a México, trasladando muy poco a la planta organizada por BCTGM en Montreal.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La segunda reunión mundial entre un equipo de afiliadas de UITA y la gerencia corporativa de Nestlé tuvo lugar el 6 diciembre 2012. Enfocó 4 temas previamente identificados tanto por UITA como Nestlé: empleo precario, salud y seguridad, remuneración en base al rendimiento y amenazas a la negociación colectiva y al equilibrio de género en los empleos en talleres.

Se convino que grupos de trabajo sindicatos/compañía establecerían primero una imagen exacta de las operaciones de Nestlé sobre el uso de formas precarias de contratación y el equilibrio de género en las prácticas de empleo en toda la compañía. Las importantes diferencias de posición acerca de los dos temas restantes (salud y seguridad; remuneración en base al rendimiento) llevaron a cada parte a expresar la necesidad de nuevas consultas internas con sus respectivos integrantes.

El 13 diciembre, se efectuó una reunión especial sobre el **sistema de alto rendimiento en el trabajo de Nestlé, NCE**, en el marco del Comité de

Empresa Europeo Nestlé. El encuentro se centró en las amenazas a la salud de los trabajadores y otros problemas a raíz de la imposición de NCE, que habían sido catalogados por la secretaría de UITA.

A solicitud de NGG y su oficina regional en Rhein-Main, UITA lanzó un llamado para mensajes de solidaridad tras el anuncio de Nestlé de recortar puestos en la planta embotelladora de aguas en Neuselters ([más información aquí](#)).

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Tras el decisivo voto de afiliación en la **fábrica Doom Dooma en India** el 19 setiembre 2012, en el cual 75% de los trabajadores optó por la afiliada de UITA como su representante en las negociaciones colectivas frente a 12% a favor de la organización secundada por la compañía, la afiliada de UITA firmó un Pacto de Largo Plazo (Convenio de Negociación Colectiva) el 27 octubre. Luego de una propuesta inicial para una posible segunda verificación, la compañía aseguró ahora a UITA que acepta el claro resultado de la primera verificación y se esforzará mucho para garantizar que no se proponga otra verificación.

El **Punto Nacional de Contacto en RU**, responsable de supervisar la observancia de las Directrices de OCDE para Empresas Multinacionales, está vigilando el cumplimiento del acuerdo de 2010 entre UITA y Unilever, el cual debería haber resuelto esta controversia sobre derechos sindicales y reconocimiento. Ese proceso está en marcha.

UITA efectúa preparativos para una **reunión mundial de dirigentes obreros** a celebrarse en Eastbourne, RU, el 6 y 7 marzo. Esta reunión deberá contribuir a los trabajos prácticos de establecer una organización sindical internacional fuerte y activa en la compañía.

Como parte de este proceso, tuvo lugar un exitoso encuentro de dirigentes sindicales y dirigentes obreros de **Unilever Sudáfrica** en Johannesburgo el 26 noviembre, con la participación de FAWU, afiliada de UITA, y el sindicato de trabajadores químicos CEPPWAWU, afiliado a IndustriALL.

Género/Igualdad en Unilever

UITA comenzó a llevar a cabo la primerísima encuesta sobre la situación de las trabajadoras en Unilever. Los resultados ayudarán a los sindicatos a organizarse en torno a la igualdad, trabajo precario y derechos sindicales, así como fortalecer la sindicalización y negociación de las afiliadas.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

UITA continúa trabajando muy estrechamente con Unite Here y SYNOVO, afiliadas involucradas en conflictos sobre derechos y reconocimiento en los establecimientos de Accor Novotel en Ontario, Canadá, y Cotonú, Benín. La secretaría fomenta apoyo para sus acciones y presiona en pro de una resolución a la queja presentada en 2010 ante el Punto Nacional de Contacto en Francia para las Directrices de OCDE.

El 24 octubre, UITA planteó directamente en una reunión con el Ministro de Trabajo de Benín las violaciones de Accor a la legislación nacional y a las Directrices internacionales y presionó por una intervención directa del gobierno, el cual ha iniciado una investigación sobre la situación.

Hilton

massimo.frattini@iuf.org

La campaña de solidaridad internacional de UITA para reincorporar a 22 trabajadores despedidos injustamente en el **Conrad Hilton en Maldivas** se lleva a cabo en el trasfondo de un reciente cambio de la dirección superior en el hotel. Tras este cambio, UITA continúa su campaña y también su confrontación con Hilton International para garantizar la restitución de todos los 22 efectivos sindicales despedidos.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

El 7 y 8 junio 2012, 1.200 trabajadores avícolas en **Pilgrim's Pride en Russellville, en el estado de Alabama (EE.UU.)**, votaron abrumadoramente su afiliación a la Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU).

Esta importante victoria de sindicalización ocurrió a pesar de los grandes esfuerzos de la compañía para menoscabar el apoyo de los trabajadores a favor de la representación sindical. Estos abarcaron amenazas de boicot a empresas locales que proporcionaban salas de reuniones a los organizadores de RWDSU e intentos para desalojar a los organizadores de sus locales.

Para los trabajadores, los temas clave fueron la carencia de todo mecanismo de queja y la capacidad de participar en decisiones que afectan las condiciones laborales. Con representación sindical, podrán ahora modificar sus lugares de trabajo –y sus vidas– para bien.

Pilgrim's Pride, la división avícola estadounidense de JBS --el gigante avícola y de carne de vaca de Brasil-- es el mayor productor de pollos en Estados Unidos.

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 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>

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>