

ACTUALIZACIÓN CTN #20

04-2015



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

Contenido

Agricultura:

- Illovo Sugar

Bebidas/Cerveceras:

- The Coca-Cola Company
- Alianza de Trabajadores de Coca-Cola
- PepsiCo
- Heineken

Catering:

- Sodexo

División Lácteos:

- Arla Foods
- Danone

Comida Rápida:

- McDonald's
- Contratos "Cero Hora"

Pesqueras:

- BMI Indonesia
- Citra Mina/Philfresh

Alimentos:

- Kraft/Heinz
- Mondelez
- Nestlé
- United Biscuits/Yildiz Holdings
- La nanotecnología en la industria de la alimentación

Cadenas Hoteleras:

- Meliá
- Starwood
- Campaña Internacional "Dignidad para las Camareras de Piso de Hoteles"

Carne:

- JBS
- Trabajadores migratorios en la industria cárnica

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Azúcar

jchullen@rogers.com

Illovo Sugar

jchullen@rogers.com

SPAWUM en Malawi culminó negociaciones salariales el 20 de marzo con un aumento generalizado de 27%. La actual tasa de inflación en Malawi es de 21,2%. Unos 5.000 empleados se beneficiaron del convenio.

Las negociaciones por **NUPAAW en Zambia** (Zambia Sugar) se suspendieron hasta el 13 de abril, con unos 21 puntos de diferencia entre las propuestas del sindicato y la gerencia. El convenio colectivo expiró el 31 de marzo y se prolongó por un mes. Le preocupa a **NUPAAW** la implementación del esquema de bonificaciones de Illovo basado en el rendimiento, el pago de un 13º salario mensual y la mejora de las condiciones de retiro. La Secretaría de la UITA recopila información sobre cómo se aplican estos temas en otras operaciones de Illovo Sugar en África.

También **Food and Allied Workers Union (FAWU) en Sudáfrica** negocia con Illovo Sugar en la Junta de Negociación para la Industria de Fabricación y Refinado Azucarero, compuesta por 3 sindicatos y 6 empleadores de molinería. La UITA está en constante contacto con **FAWU** para respaldar a los negociadores sindicales. Al momento de esta edición, los sindicatos habían propuesto un 13,5% de incremento salarial y mejoras en el subsidio médico.

En los últimos años, el Programa Internacional del sector azúcar de la UITA ha cooperado con **FAWU** en el Foro de la Mujer en el molino Sezela, propiedad de Illovo Sugar. Los esfuerzos resultaron en mayores integrantes femeninas de **FAWU** en el molino y actualmente dicho

Programa de la UITA apoya una iniciativa para consolidar un Foro de *FAWU* sobre Género en el molino.

Puede hallarse más información sobre las actividades azucareras de la UITA en www.iuf.org/sugarworkers/

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Suprema Corte española sentencia violación de los derechos de los trabajadores despedidos en Coca-Cola

El 15 de abril de 2015, la Suprema Corte de Madrid anuncio su veredicto final sobre el cierre de 4 fábricas de Coca-Cola en España y confirmó el anterior fallo de la Corte Nacional que declaró inválido el plan de reestructura de Coca-Cola Iberian Partners (CCIP) anunciado en enero de 2014. La reestructura y el cierre de 4 plantas en Alicante, Fuenlabrada (Madrid), Palma de Mallorca y Colloto (Asturias) afectó a más de 1.190 trabajadores y causó el cese forzoso de 821 empleados.

Según la Corte, CCIP violó el derecho de huelga durante el periodo de consulta al suministrar productos desde otras plantas en operación. La embotelladora no presentó a las afiliadas de la UITA en España --*FEAGRA-CCOO* y *FITAG-UGT*-- un plan detallado de su decisión de clausurar 4 de sus 11 fábricas en 2014. Al confirmar que las acciones de la compañía atinentes a los cierres violaron los derechos de los trabajadores despedidos, la Suprema Corte sentenció que ya no es preciso evaluar otros motivos de apelación. El veredicto final anuló el cierre de las fábricas y la compañía es actualmente responsable por el pago de salarios retroactivos de todos los trabajadores durante el periodo completo.

Los detalles del fallo estarán a disposición en las próximas semanas.

La UITA ha instado a TCCC y CCIP a entablar negociaciones de buena fe con las afiliadas de la UITA respecto a la forma de poner en aplicación el dictamen.

Alianza de Trabajadores de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

En **EE.UU.**, un contrato quinquenal para más de 500 trabajadores en 2 plantas de Coca-Cola en Massachusetts fijó aumentos salariales

y la protección de los beneficios. Los miembros de la afiliada de la UITA --*Retail, Wholesale & Department Store Union (RWDSU)*-- en las dos instalaciones en Needham y Waltham, Mass. obtendrán aumentos desde 3% hasta 18% en cada año del contrato. Leer más [aquí](#).

En **Alemania** el 20 de marzo de 2015, las afiliadas de la UITA --*Food, Beverages and Catering Union (NGG)* y *Coca-Cola Germany (CCEAG)* —concretaron, en la cuarta ronda negociadora, un paquete de negociación colectiva. Casi 10.000 empleados de la mayor compañía de bebidas de Alemania se beneficiarán del nuevo contrato, que incluye normas sobre jornales y salarios, horarios, trabajo temporario y seguridad laboral. El convenio también garantizó que no se pueden adoptar medidas de reestructuración sin previa consulta con *NGG* y los comités de empresa.

A fines de febrero de 2015, más de 200 trabajadores empleados en la distribución de Refrescos Sorocaba, que produce y comercializa los productos Coca-Cola en **Brasil**, fueron despedidos durante el feriado de Carnaval. Los miembros del Sindicato de Trabajadores Transportistas y el Sindicato de Industrias de la Alimentación de la región de Sorocaba iniciaron una serie de manifestaciones para revertir estos injustos despidos y la tercerización de la distribución. Los sindicatos presentaron una queja ante la corte laboral, la cual ordenó a la compañía restituir a todos los trabajadores despedidos. El veredicto dispone que, en todos los casos donde hay despidos obligatorios, se deben efectuar negociaciones con los sindicatos previamente a la ejecución de los despidos. Leer más [aquí](#).

La Confederación Nacional de Trabajadores de Industrias de Alimentación y Afines (*CNTA Afins*) convocó, el 15 de marzo de 2015 en San Pablo, a los sindicatos y federaciones de trabajadores de Coca-Cola en **Brasil** para examinar las condiciones laborales y los salarios en el sector. El propósito de la reunión fue debatir las remuneraciones y las condiciones de los trabajadores de Coca-Cola a escala nacional. Las conclusiones y los problemas identificados en el encuentro fueron intercambiados con la Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca-Cola (*FELATRAC*) de la UITA, con el fin de obrar en conjunto y adoptar toda acción necesaria.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

En **Brasil**, PepsiCo Company en la ciudad de San Pablo inicialmente no concluyó un convenio

salarial con los trabajadores. Tras la movilización de los empleados en la fábrica de San Pablo, la gerencia se comunicó con el Sindicato de Trabajadores de Industrias de Alimentación ofreciendo nuevamente llegar a un acuerdo.

El 27 de marzo de 2015, los tres mayores sindicatos de PepsiCo en el país celebraron una asamblea general para discutir la negociación con PepsiCo y acordaron una posible acción de huelga si no se lograban avances.

Las negociaciones con PepsiCo continúan presionando a la compañía para que adopte acciones correctivas en **India** respecto al despido de 28 trabajadores de los depósitos a raíz de su actividad sindical.

Se efectuaron también conversaciones preliminares con PepsiCo sobre presuntas acciones sindicales de la gerencia en **Guatemala** y violaciones a los derechos en la cadena de suministros de PepsiCo, en especial en **Crown Holdings** en **Canadá** y **Turquía**.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

En **Haití**, SYTBANA, el nuevo Sindicato de Trabajadores en la *Brasserie Nationale d'Haiti* (BRANA, Heineken), comunicó a la UITA que peligra la actividad sindical dentro de la mayor cervecera de Haití y destacó numerosas violaciones a los derechos de sindicación y a las regulaciones básicas de salud y seguridad.

La UITA exhortó a la compañía a respetar los derechos de sus empleados en Haití, particularmente los referidos a la libertad sindical y la negociación colectiva. BRANA-Heineken debe acatar las normas internacionales sobre derechos humanos e iniciar negociaciones de buena fe con SYTBANA.

Por más noticias sobre el sector cervecero, visitar nuestro [Sitio Web de Trabajadores de la Cerveza](#)

CATERING

james.ritchie@iuf.org

El **Comité Director de Catering de la UITA** se reunió en Ginebra el 16 de abril. Los puntos del orden del día abarcaron el desarrollo de una organización gremial más fuerte dentro de la CTN Compass con sede en RU y un mayor

énfasis en nuestra actividad conjunta con ITF en lo que atañe al catering de aerolíneas.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Como se informó en “Actualización CTN” #19, Sodexo en **India** acordó esforzarse activamente para ubicar en cargos vacantes a ex miembros sindicales que trabajaban para la compañía cuando Sodexo tenía un contrato con GM. A la fecha, las vacantes ofrecidas no han sido acordes con las competencias y experiencia de los trabajadores y la UITA se comunica periódicamente con Sodexo a fin de asegurar que los trabajadores sean colocados en puestos adecuados.

Los dirigentes del **Sindicato marroquí ODT** se darán cita con la UITA en Ginebra el 11 de mayo para preparar las futuras negociaciones entre la UITA y Sodexo respecto a la prolongada disputa en Marruecos, la cual se origina en el despido del Secretario General de ODT Sodexo.

DIVISIÓN LACTEOS

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Arla Foods

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Unite the Union y GMB en el **RU** llegaron a un acuerdo con Arla Foods después de la subcontratación de conductores a Moran, la compañía local de logística. Previo al acuerdo, la UITA le había escrito a Arla Foods llamándole la atención sobre su falta de cumplimiento con las Directivas para Empresas Multinacionales de la OCDE. Aún la UITA espera respuesta a otra presunta violación de derechos cuando la compañía informó a *Unite the Union* que sus ingenieros en la División Quesos ya no tendrían más acceso a la negociación colectiva.

La UITA mantendrá un encuentro informal con Arla Foods durante mayo a fin de analizar la puesta en ejecución de las obligaciones internacionales de la compañía en materia de derechos humanos y, en particular, el acceso práctico de los trabajadores de Arla Foods al derecho de sindicación.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Tras las investigaciones conjuntas UITA/Danone acerca de las prácticas de empleo en Danone en Indonesia, Tailandia, Marruecos y México, un pequeño grupo de trabajo de la Secretaría de la UITA y de RRHH corporativos de Danone se reunió dos veces para comenzar a elaborar una

propuesta de acuerdo sobre prácticas de empleo que limite el uso del trabajo precario. En la **Reunión Internacional UITA/Danone** en París, el 9 de abril, se pasó revista a los adelantos y se convino un cronograma para futuras negociaciones.

Se acordó asimismo que la UITA y Danone desarrollarían en conjunto una serie de afiches para sensibilizar a los trabajadores y la gerencia acerca de los Acuerdos UITA/Danone. Otros puntos en el orden del día de la reunión comprendieron las violaciones a derechos humanos y los problemas de los trabajadores migratorios en **Malasia**, a la vez que temas pendientes de reconocimiento sindical en las empresas de aguas y lácteos de Danone en **Turquía**.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

En **Corea**, *Arbeit Workers' Union*, la organización que ha estado combatiendo abusos generalizados en McDonald's Corea, manifestó frente a 3 puntos de venta de McDonald's en Seúl para exigir un aumento salarial para los trabajadores a tiempo parcial y la restitución de la militante despedida, la Compañera Gahyun Lee (pulsar [aquí](#) por más datos), así como conversaciones con el sindicato. La respuesta de la gerencia fue clausurar temporariamente los puntos de venta aduciendo la protección de la 'seguridad del cliente'. El sindicato proyecta sumarse al Día Internacional de los Trabajadores de la Comida Rápida el 15 de abril y continuar realizando acciones desde el 1º de Mayo hasta el mes de junio.

En **EE.UU.**, los trabajadores del sector de comida rápida han presentado quejas contra las malas condiciones de salud y seguridad en los puntos de venta de McDonald's, alegando que a menudo sufrían quemaduras, algunas de ellas graves, bajo las presiones para filtrar aceite caliente a ser reciclado y a raíz de su exposición ante las parrillas. Con frecuencia la gerencia no ha provisto servicios adecuados de primeros auxilios o, aún peor, ha sugerido aplicar mostaza, mayonesa u otros condimentos en las heridas. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de EE.UU. ha iniciado una investigación.

Campañas contra los "contratos cero hora"

massimo.frattini@iuf.org

En **Nueva Zelanda**, *Unite Union* lidera una campaña nacional contra los "contratos cero hora" (un contrato que no garantiza horas ni turnos de trabajo) y recientemente logró un importante acuerdo para cesar esta práctica con Restaurant Brands, que opera restaurantes de comida rápida bajo diferentes marcas importantes. Tras una resistencia inicial, McDonald's y Burger King han iniciado actualmente conversaciones con el sindicato.

PESQUERAS

kirill.buketov@iuf.org

BMI Indonesia

kirill.buketov@iuf.org

El 1º de abril, los trabajadores de Bumi Menara Internusa (BMI) efectuaron un piquete en los portones de la fábrica en Lampung contra la intimidación, los despidos y el empleo precario abusivo. BMI es una de las mayores compañías procesadoras de pesca en Indonesia, que abastece carne de cangrejo y camarones, incluso a marcas de fama mundial, tales como **Chicken of the Sea**.

BMI cuenta con 2.300 trabajadores, de los cuales 80% son mujeres, pero pocos tienen empleo regular permanente. Para la mayoría, las tasas diarias por piezas según el peso de los camarones o cangrejos capturados, bajo un sistema 'sin trabajo, sin paga', han resultado en salarios de pobreza y falta de protección social. Los trabajadores formaron un sindicato en 2012 para hacer frente a las prácticas abusivas de empleo. La compañía respondió a las exigencias de los trabajadores intimidando y discriminando a los partidarios del sindicato.

Citra Mina/Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

La primera de una serie de [audiencias](#) parlamentarias sobre abusos y prácticas ilegales por el productor de atún Citra Mina en **Filipinas** comenzó el 18 de marzo en la Cámara de Representantes de Filipinas, marcando un hito importante en la larga lucha por justicia para los trabajadores de Citra Mina. Respaldados por la central nacional SENTRO y la UITA, los trabajadores reclaman el reconocimiento de su sindicato y la restitución de 70 miembros y partidarios que fueron despedidos brutalmente en oleadas represivas desde setiembre de 2013, tras la fundación y registro del sindicato.

Los testigos –incluyendo al presidente del sindicato, Jumary Arevalo; el secretario general de SENTRO, Josua Mata; y uno de los 43 miembros detenidos de la tripulación y rescatados por el sindicato después que su nave

financiada por Citra Mina fue incautada por pesca ilegal en aguas de Indonesia el año pasado-- detallaron el estilo de los atropellos del Grupo Citra Mina: violaciones sistemáticas de las normas laborales y los derechos sindicales; abuso desmedido del empleo precario; compañías fantasmas a fin de evadir las obligaciones legales; condiciones de esclavitud en los barcos; y muertes en alta mar.

ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Kraft/Heinz

kirill.buketov@iuf.org

El 25 de marzo, Kraft Foods y Heinz anunciaron su fusión, lo cual creará la quinta compañía de alimentos del mundo: **Kraft Heinz**. Hoy el personal combinado de las 2 compañías suma 47.000. Se espera que esta cifra disminuya velozmente dado que la nueva compañía será operada por 3G Capital, con sede en Brasil, que logró eliminar 7.400 puestos en Heinz apenas en 20 meses, mediante cierres, reestructuras y la eventualización.

Unite RU requirió una reunión urgente con la gerencia, tal como lo comentó la funcionaria sindical nacional para el sector de alimentos, Julia Long: *“Nosotros y nuestros colegas sindicales en la industria de la alimentación en todo el mundo sabemos por experiencia que estos negocios con frecuencia involucran pérdidas de empleos y un recorte despiadado de costos, debido a que el capital mundial quiere una rápida rentabilidad de sus inversiones. La noticia de esta fusión constituye un golpe inesperado para nuestros miembros en Heinz. Ellos merecen algo mucho mejor y lucharemos por un pacto mejor para ellos”*.

En EE.UU., Marc Perrone, el Presidente Internacional de **United Food and Commercial Workers International Union (UFCW)** emitió una declaración, exhortando a ambas compañías *“a asegurarse que hacen lo correcto y con responsabilidad y que las medidas de ‘optimización’ y ‘reducción de costos’ no dañen a los trabajadores y a sus familias, quienes han colaborado al éxito de estas compañías”*. UFCW representa aproximadamente 1.342 trabajadores en instalaciones de Heinz y unos 2.870 trabajadores de Kraft.

La Secretaría de la UITA está ampliando la red sindical Heinz para abarcar a sindicatos que representan a trabajadores de Kraft, con el

objeto de desarrollar respuestas comunes a los planes de reestructura.

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

El **Sindicato Independiente de Trabajadores del Grupo Mondelez - Egypt Foods** culminó un acuerdo con Mondelez sobre el cierre de la fábrica de Alejandría y el traslado de la producción a Borg el Arab.

Todos los miembros sindicales que procuran empleo en Borg el Arab serán transferidos a esta cercana fábrica. Los 28 trabajadores que habían ofrecido retirarse de sus puestos en Mondelez recibirán un paquete de indemnización negociado por el sindicato.

Todos los miembros sindicales ejecutivos serán al presente empleados en Borg el Arab y las afiliaciones continúan creciendo en esta planta.

El Secretario General de la UITA y representantes de la gerencia corporativa y local de Mondelez participaron en la negociación final en Cairo el 30 y 31 de marzo. El Secretario General de la UITA también visitó la oficina del sindicato en Alexandria y extendió sus felicitaciones a los dirigentes y miembros sindicales por su éxito en establecer un sindicato fuerte e independiente en Mondelez en Egipto.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Continúan registrándose pocos adelantos en la disputa entre nuestra afiliada Tekgida-Is y Nestlé acerca del despido de 28 trabajadores de la fábrica Karacebey en el tercer trimestre de 2014.

Nestlé avanzó de una oferta de indemnización por despido a un número muy limitado de reincorporaciones, lo que fue rechazado por los trabajadores.

La UITA prosigue negociaciones con Nestlé en un esfuerzo por asegurar la restitución de todos los trabajadores despedidos que quieren retornar a sus antiguos cargos con la compañía.

La próxima **reunión internacional UITA/ Nestlé** fue programada para el 13 de mayo en Vevey.

United Biscuits, Ulker (Yildiz Holdings)

burcu.ayan@iuf.org

Un grupo de los trabajadores de Ulker despedidos en Turquía aceptaron un mayor paquete de compensación ofrecido por la compañía. Además de la indemnización por

despido y por falta de preaviso, 9 trabajadores recibieron 16 meses de sus salarios, además de salarios por los meses que habían permanecido en los piquetes desde sus despidos.

UITA y ONGs internacionales difunden recomendación sobre el uso de la nanotecnología en los alimentos

peter.rossman@iuf.org

En respuesta a la progresiva inquietud acerca de los fabricantes que utilizan nanomateriales no regulados en alimentos, una coalición internacional de agrupaciones que incluye a la UITA difundió, el 12 de marzo, una **recomendación sobre política** para las compañías que operan en las industrias de la alimentación, a fin de auxiliarlas a evitar o reducir los riesgos de los nanomateriales en los productos y sus envases.

La recomendación exhorta a las compañías a: adoptar una detallada normativa pública explicando su uso de nanomateriales, si procede; publicar un análisis de seguridad para todo nanomaterial que se utilice; establecer normas para los proveedores; etiquetar todos los productos que contienen nanopartículas inferiores a 500nm; y adoptar un enfoque jerárquico en relación con el control de riesgos a fin de prevenir la exposición de sus empleados a los nanomateriales.

Un creciente número de estudios han indicado que una gama de daños a la salud pueden ser causados por ingestión o inhalación de nanomateriales manipulados, que son materiales que contienen partículas extremadamente pequeñas (un cabello humano tiene 100.000 nanómetros de ancho). La Administración de Alimentos y Fármacos de Estados Unidos, que aún no ha emitido regulaciones sobre los nanomateriales para los aditivos alimentarios, afirma en sus orientaciones "no tener conocimiento de ningún ingrediente alimenticio... a escala nanométrica, sobre el cual se disponga en general de datos suficientes" para determinar que el ingrediente sea Generalmente Reconocido Como Seguro. No obstante, ningún organismo regulador gubernamental ha introducido requisitos nano específicos apropiados para el lugar de trabajo, el consumidor o el medio ambiente. Los grupos de presión empresariales han resistido con éxito la regulación e incluso el establecimiento de registros públicamente accesibles para productos que contengan nanomateriales, los cuales podrían ayudar a identificar riesgos

potenciales. Cada vez más, las compañías descartan el problema afirmando que solamente deben considerarse 'nano' los materiales que incorporan nanopartículas que miden 100 nanómetros o menos, a pesar de las elevadas pruebas de daños a la salud producidos por la exposición a partículas de entre 101 a 1.000 nanómetros.

La recomendación sobre Política relativa a los Nanomateriales está asimismo acompañada por una **ficha informativa** para advertir a las compañías y los consumidores acerca de los riesgos potenciales de los nanomateriales. La recomendación sobre Política relativa a los Nanomateriales fue elaborada por *As You Sow*, el Centro para la Seguridad Alimentaria, el Centro para el Derecho Internacional del Medio Ambiente, el Grupo de Trabajo sobre Medio Ambiente, *Food and Water Watch*, Amigos de la Tierra, el Instituto de Política Agrícola y Comercial, el Centro Internacional de Evaluación Tecnológica y la UITA. El objetivo de dicha política consiste en facilitar una recomendación única para los fabricantes de alimentos, avalada por agrupaciones que se ocupan de cuestiones normativas relacionadas con los nanomateriales, a los efectos de evitar confusiones y mandatos múltiples.

"Los productos que contienen nanopartículas artificiales se están introduciendo con rapidez en la producción comercial en todas las fases de la cadena alimentaria. Sin embargo, no existen regímenes de seguridad específicos ni evaluaciones adecuadas de riesgo para proteger a los trabajadores, al público y al medio ambiente», señaló Ron Oswald, Secretario General de la UITA. «Nos sentimos muy satisfechos de haber participado en este trabajo y estamos deseando que otros grupos hagan suyo este enfoque y las recomendaciones específicas."

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Meliá

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

En **República Dominicana**, se realizó un taller en marzo con todos los delegados sindicales de planta para explicar el Acuerdo Internacional de Derechos del Trabajador suscrito en diciembre de 2013. Se efectuaron importantes contactos para instalar una red internacional de militantes de Meliá.

En **Venezuela**, quedó resuelto un conflicto entre la afiliada de la UITA, Sintrahosiven, y la

gerencia local de Meliá, tras la intervención de la UITA con las Oficinas centrales. El problema radicaba en la negativa a reconocer al sindicato para negociar un convenio colectivo.

Starwood

massimo.frattini@iuf.org

La campaña recientemente lanzada para instar a Starwood a cesar las violaciones a los derechos humanos en **Etiopía** y en **Maldivas** dio lugar a más de 10.000 correos electrónicos enviados al Director Ejecutivo de Starwood. Las afiliadas de la UITA en Suiza, Francia, RU y Pakistán emprendieron acciones de solidaridad. La Secretaría habrá de solicitar nuevas acciones a los miembros de la UITA, en especial aquéllos con efectivos en el sector hotelero, a fin de mantener la presión sobre Starwood. Fue creado el sitio web ShameOnSheraton (¡Qué vergüenza, Sheraton!) para promover la campaña e intercambiar noticias.

Campaña de la UITA para Camareras de Piso

“Por un lugar seguro de trabajo” – Dignidad para las Camareras de Piso de Hoteles

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

En **República Dominicana** durante marzo, se realizó un taller sobre la Iniciativa para las Camareras de Piso, con la participación de representantes sindicales y camareras de piso de hoteles. También se mantuvieron reuniones con representantes de FENAMUTRA, afiliada de la UITA que representa a las trabajadoras del país, con el propósito de coordinar la promoción de la iniciativa. La segunda edición del boletín de la campaña para las Camareras de Piso será distribuida a los participantes del CA y del CE y a continuación enviada a todas las afiliadas para suministrar información acerca de las actividades recientes

CARNE

james.ritchie@iuf.org

JBS

james.ritchie@iuf.org

JBS llegó a un acuerdo en el **Estado de Santa Catarina en Brasil** con SINTIACR, afiliada de

CONTAC, tras una campaña pública para combatir las propuestas de la compañía tendientes a reducir el plan de cuidado de la salud de los trabajadores. El sindicato comentó que el respaldo de la oficina latinoamericana de la UITA fue decisivo para alcanzar un buen acuerdo, dado que la compañía sólo respondió positivamente cuando fue evidente que la campaña podría tener un carácter internacional.

Trabajadores migratorios en la industria cárnica

En la última edición de “Actualización CTN” #19, anunciamos la cooperación de la UITA y su organización regional en Europa, EFFAT, destinada a desarrollar información sobre los derechos en el trabajo para aquellos trabajadores de Europa Oriental que son empleados por agencias en las operaciones de las principales CTNs cárnicas.

Las CTNs cárnicas que operan en EE.UU., tales como JBS, Smithfield, Tyson, Hormel y Cargill, dependen de la mano de obra migratoria, comprendiendo muchos trabajadores indocumentados.

Durante el mes de marzo, cientos de efectivos y personal de UFCW de todo EE.UU. se congregaron en Omaha, Nebraska, en una sesión pionera de capacitación con trabajadores de frigoríficos y de elaboración de alimentos, como preparativo para la acción ejecutiva del Presidente Obama en materia de inmigración, conocida como la Acción Diferida de Responsabilidad Parental (*Deferred Action for Parental Accountability - DAPA*).

DAPA otorgará la condición de acción diferida a ciertos inmigrantes indocumentados que han vivido en EE.UU. desde 2010 y tienen hijos que son ciudadanos estadounidenses o residentes permanentes legales. La acción diferida implica un permiso renovable de trabajo por 3 años y la exención de la deportación.

Los participantes en los 4 módulos abarrotados se centraron en asegurar que los miembros de UFCW serán los primeros cuando se abra oficialmente el proceso de solicitud para DAPA.

Los militantes recibieron guías detalladas de inmigración para llevar a sus locales. Esto coincidió con el lanzamiento por parte de UFCW de herramientas en línea para DAPA.

ACTUALIZACIÓN CTN

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

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

La publicación brinda, con regularidad, breves informes de las actividades de la Secretaría de la UITA en relación con las principales transnacionales 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>