

ACTUALIZACIÓN CTN N°22

09-2015



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:

Banano:

- Compagnie Fruitière
- Chiquita/Cutrale

Palma Africana:

- Sime Darby

Bebidas/Cerveceras:

- Coca-Cola
- PepsiCo
- ABInBev
- Heineken
- SABMiller

Catering:

- LSG Sky Chefs
- Sodexo

División Lácteos:

- Arla Foods
- Danone

Comida Rápida:

- McDonald's

Pesqueras:

- Citra Mina/Philfresh
- Phillips Seafood
- Reunión Internacional de Sindicatos de la Industria Pesquera y la Acuicultura

Procesamiento de Alimentos:

- Mondelez
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Belmond
- Meliá
- Campaña Internacional de la UITA para Personal de Piso de Hoteles

Carne:

- AFFCO, Nueva Zelanda
- 4ª Conferencia Internacional de Trabajadores del Sector Carne de la UITA

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Banano

sue.longley@iuf.org

Compagnie Fruitière (CF)

sue.longley@iuf.org

Las plataformas nacionales que congregan a los sindicatos en las subsidiarias de CF en **Costa de Marfil** y **Camerún** prosiguen consolidando la coordinación y cooperación con el apoyo de la UITA. Los sindicatos en PHP, la subsidiaria de CF en Camerún, efectuaron en agosto su reunión anual para analizar los avances y elegir un nuevo presidente. En SCB (CF en Costa de Marfil), 40 miembros sindicales participaron en la primer asamblea general y adoptaron estatutos como guía para los métodos de trabajo de la plataforma.

Bajo un proyecto de salud y seguridad ocupacional (OHS, en inglés) para el sector del banano coordinado a través de la FAO, actualmente la UITA y los sindicatos de Camerún iniciaron conversaciones periódicas con el gobierno y las compañías bananeras, incluso CF, a efectos de mejorar la salud y la seguridad ocupacional en las plantaciones respectivas. También presionan al gobierno para que ratifique el Convenio 184 de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, así como a las compañías, incluyendo a CF, para que apoyen la ratificación.

Chiquita/Cutrale

sue.longley@iuf.org

Tras informar en la edición de 'Actualización CTN' de marzo de 2015 que la compra de Chiquita por parte del gigante brasileño de jugos Cutrale podría llevar al desmantelamiento del acuerdo Chiquita UITA/COLSIBA, nos complace comunicar que Cutrale confirmó su compromiso de mantener el acuerdo.

El Comité de Revisión se reunió en Costa Rica el 27 de agosto, donde Cutrale resumió su nueva estructura y sus planes de producción bananera. También la compañía confirmó su compromiso

de cooperar con UITA/COLSIBA a fin de asegurar la tolerancia cero al acoso sexual en sus plantaciones y de aprovechar la labor piloto en Panamá para promover el empleo femenino con actividades conjuntas de gerencias/sindicatos, que se iniciarán en otros países después de la reunión.

La fecha para la próxima reunión del Comité de Revisión fue fijada provisoriamente para abril de 2016.

Palma africana

jorge.chullen@iuf.org

sue.longley@iuf.org

Sime Darby

jorge.chullen@iuf.org

El **Sindicato de trabajadores de procesamiento de palma africana de Higaturu (HOPPWU)** en **Papúa Nueva Guinea** afrontó arduas negociaciones con New Britain Palm Oil (NBPOL), recientemente adquirida por Sime Darby.

HOPPWU exige a la gerencia de NBPOL que designe representantes de RRHH de alto nivel, tras dos infructuosas reuniones negociadoras con subalternos de Recursos Humanos.

La UITA respalda al sindicato, respecto a un proceso de reducción que, a la fecha, ha afectado unos 400 trabajadores, en gran parte miembros sindicales. Este “cese masivo” ha sido vinculado a la anterior toma de posesión de NBPOL por Sime Darby. Los trabajadores cesados también pueden ser desalojados de sus viviendas, ubicadas en terrenos de la compañía.

El sindicato también notificó que negociará derechos de licencia maternal y por embarazo, una exigencia que la gerencia afirma no forma parte de la política de la compañía.

En marzo de este año, la Plantación Sime Darby adquirió NBPOL, una operación que abarca 135.000 hectáreas y elevó la cartera de tierras de Sime Darby a cerca de 1 millón de hectáreas (10.000 kms²), convirtiéndose en la mayor compañía de palma africana del mundo según la superficie de cultivos.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola Enterprises (CCE), **Coca-Cola Erfrischungsgetränke (Alemania)** y **Coca-Cola Iberian Partners (CCIP)** acordaron

recientemente unificar sus operaciones en una nueva compañía embotelladora de Europa Occidental, denominada **Coca-Cola European Partners (CCEP)**.

A la UITA y a nuestra organización regional europea, EFFAT, les inquieta que este mega pacto conduzca a cambios institucionales y reestructuras, dado que las 3 embotelladoras tienen ciertas operaciones superpuestas. La compañía podría estudiar la supresión de algunas de estas operaciones de forma similar a lo que sucedió últimamente en España en CCIP.

Afiliadas de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA organizadas en el sistema Coca-Cola se reunieron los días 28 y 29 de setiembre para examinar problemas y novedades dentro de la compañía, incluyendo esta “mega fusión” y sus posibles repercusiones. Los delegados convinieron un plan de acciones conjuntas para resguardar sus probables efectos negativos para los trabajadores.

Coca-Cola reabrió sus instalaciones en **Fuenlabrada**, en la región de **Madrid** el 7 de setiembre de 2015, como un polo logístico y centro de distribución, pero sin embotellado in situ. Regresaron a sus labores 85 trabajadores despedidos. Los restantes 130 aún esperan una resolución basada en sentencias judiciales. Los trabajadores y su sindicato continúan reclamando la continuación de las actividades de embotellado en el establecimiento.

Tras la notificación de huelga el 27 de julio de 2015, el **Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de Sorocaba-Brasil** –afiliado a la UITA-- llegó a un acuerdo con la embotelladora de Coca-Cola, Sorocaba Refrescos SA, el 11 de agosto de 2015. El sindicato acordó un aumento salarial de 9% retroactivo a mayo, dispuesto en las cláusulas económicas del convenio (abarcando la provisión de alimentos básicos, tickets de alimentación y auxilio escolar, entre otros). Más información [aquí](#).

El 3 de agosto, también en **Brasil**, el **Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de Marília y Región (STIAM)** – afiliado a la UITA – alcanzó un acuerdo con Coca-Cola FEMSA y retiró su decisión de huelga adoptada en una asamblea de trabajadores el 13 de julio. Más información [aquí](#).

En la **República Dominicana**, el **Sindicato Nacional de Trabajadores de Bepensa Dominicana** –afiliado a la UITA- informó recientemente a sus afiliados y a la UITA del fracaso de las negociaciones colectivas con

Coca-Cola Company. Leer la declaración del sindicato [aquí](#).

Alianza de Trabajadores de Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

La persistente tarea de organización de los miembros y la regional UITA Asia/Pacífico, como también una modificación de la ley laboral de Pakistán, resultó en la unificación de 9 sindicatos locales de **Pakistán** en una sola organización sindical nacional, el **Sindicato de Trabajadores de Bebidas Coca-Cola**. En enero de 2015, el sindicato logró el reconocimiento para la negociación colectiva. En marzo de 2015, la estructura sindical nacional fue establecida formalmente y el primer convenio colectivo nacional para las operaciones de Coca-Cola en Pakistán se firmó el 9 de julio de 2015, tras 6 meses de negociaciones.

En **Filipinas**, con el apoyo de la región UITA A/P, el sindicato **SAMACKE** suscribió un convenio colectivo con la administración filipina de Coca-Cola las reivindicaciones sindicales, **incluso una cláusula sobre la base de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**. Esta es la primera vez que en Filipinas se introduce dicha referencia en un convenio de negociación colectiva. El proceso favoreció una mayor concientización de los miembros y fue una valiosa experiencia de aprendizaje para la dirigencia del sindicato y los miembros en general.

En **Indonesia**, se registra actualmente un conflicto con **Coca-Cola Amatil (CCA)** en torno a la súbita reclasificación de la mayoría de los trabajadores como "no básicos" y al cese de 134 trabajadores contratados. La UITA obtuvo la restitución de los trabajadores contratados mediante presiones y negociaciones en el marco del "proceso de Atlanta". Asimismo, la UITA respaldó los 2 sindicatos independientes recién creados en **Coca-Cola Cibitung** – uno de trabajadores en el área de distribución y otro sindicato fraterno de embotelladores. El presidente y el secretario del sindicato de distribución recibieron a continuación cartas de advertencia con la intención de presionarlos a renunciar a sus derechos. La UITA y sus miembros continuarán apoyando estos 2 sindicatos y últimamente la UITA ha planteado estas cuestiones ante la dirección de Coca-Cola Atlanta.

En **Irlanda**, una serie de trabajadores en una **planta de concentrado de County Mayo**

Ireland adhirieron a **SIPTU**, afiliada de la UITA. La compañía logró operar una instalación mayormente no sindicalizada en CPS en Irlanda, tras la clausura en 2007 de la planta sindicalizada en Drogheda. Debido al hecho que una serie de trabajadores se afiliaron a SIPTU, la gerencia local ha reaccionado negándose a reunirse con el sindicato elegido por esos trabajadores para que los represente. Esto puede transformarse en un importante problema para la UITA y nuestros miembros en el sistema Coca-Cola, habiéndose ya expuesto esta cuestión ante la dirección corporativa de TCCC en Atlanta.

La próxima reunión semestral UITA/Coca-Cola se celebrará el 7 de octubre de 2015 en Atlanta.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Se lanzó la campaña PepsiSqueeze de Derechos Humanos

La UITA está impulsando nuevamente una campaña sindical internacional ("**PepsiSqueeze: No hay lugar para los derechos humanos**") en apoyo a los trabajadores de depósitos en India que atienden exclusivamente a PepsiCo, a fin persuadir a la compañía a adoptar medidas correctivas para estos trabajadores a quienes se les niegan sus derechos. Los nuevos materiales de la campaña y lo que usted puede hacer con el material disponible figuran en [el sitio web de documentos de las reuniones de la UITA](#). Tomar contacto con burcu.ayan@iuf.org para el nombre de usuario y la contraseña. Seleccionar "Reunión de los sindicatos de PepsiCo".

PepsiCo recibió una carta de advertencia de la Administración de Alimentos y Medicamentos de EE.UU. (FDA, sigla en inglés) respecto a "graves violaciones" en su **fábrica de Frito-Lay en Tennessee, EE.UU.** La carta de la FDA, fechada el 4 de agosto, reveló violaciones de los reglamentos de FDA en materia de fabricación, envasado o mantenimiento de alimentos para consumo humano. Más información [aquí](#) (en inglés).

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

ABInBev

burcu.ayan@iuf.org

Posiblemente Anheuser-Busch InBev está por adquirir **SABMiller**. SABMiller ha confirmado que ha recibido una notificación de Anheuser-Busch InBev acerca de una posible absorción. Sin embargo, ABInBev señaló que al momento no

había certeza sobre una oferta ni un acuerdo subsiguiente. Más información (en inglés) [aquí](#) y [aquí](#).

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

En **Haití**, SYTBANA, el nuevo sindicato en la Brasserie Nationale d'Haiti (BRANA, Heineken), continúa destacando numerosas violaciones de los derechos sindicales y los reglamentos básicos de salud y seguridad.

La UITA incrementará su presión sobre la dirección corporativa de Heineken a fin de cooperar con los trabajadores/as haitianos de Heineken a obtener sus derechos.

La UITA organizará una **Reunión Internacional de Sindicatos de Heineken los días 26 y 27 de noviembre de 2015** en Eastbourne, RU. Por mayores detalles, sírvanse contactar a burcu.ayan@iuf.org.

SABMiller

burcu.ayan@iuf.org

Los trabajadores de **Cervecería Nacional, la subsidiaria de cerveza y refrescos en Panamá de SABMiller**, realizaron una huelga el 10 de julio, a raíz de un conflicto en torno a sus derechos sindicales básicos. La UITA organizó una acción urgente vía correo electrónico para secundar su lucha. SABMiller bloqueó los correos electrónicos. No obstante, más de 7.500 mensajes recibidos de defensores serán enviados a la dirección superior corporativa de SABMiller en Londres, RU.

El 27 de julio, los trabajadores suspendieron la huelga luego de 18 días de protesta e iniciaron un proceso formal de arbitraje con el Ministerio de Trabajo de Panamá. Más información [aquí](#).

En **Honduras**, casi un año desde que se inició el proceso de negociaciones colectivas entre la **afiliada de la UITA STIBYS** y la **Cervecería hondureña SA, propiedad de la transnacional SABMiller**, el sindicato cerró las negociaciones directas y entabló un proceso de mediación a través del Ministerio de Trabajo. Más información [aquí](#) (en inglés).

En **Estados Unidos**, MillerCoors, una **joint venture de SABMiller plc y Molson Coors Brewing Company**, anunció planes de cerrar su cervecería en Eden, Carolina del Norte, a partir de setiembre de 2016. La cervecería en Eden emplea aproximadamente 520 empleados, organizados por la afiliada de la UITA **Teamsters**. En los próximos 12 meses, los productos actualmente elaborados en Eden

serán transferidos a otras cervecerías, abarcando a Shenandoah, Virginia.; Trenton, Ohio; Fort Worth, Texas; Albany, Georgia.; y Milwaukee, Wisconsin. Entre esas 7 cervecerías, solamente la planta de Shenandoah no está sindicalizada.

SABMiller ha manifestado interés en acrecentar su asociación con **The Coca-Cola Company** en **América Latina**. La compañía, con sede en RU, el año pasado acordó con Coca-Cola la creación en África de la embotelladora de Coca-Cola N° 10 del mundo y ya opera embotelladoras para dicho grupo en El Salvador y Honduras. Más información [aquí](#) (en inglés).

Visite nuestro [Sitio Web de Trabajadores de la Cerveza](#) (en inglés) por más noticias sobre el sector cervecero.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

LSG Sky Chefs

james.ritchie@iuf.org

En la anterior edición de 'Actualización CTN' (#21), informamos que los trabajadores enviados a LSG Sky Chefs por una agencia de empleo en **Nueva Zelanda** fueron designados como contratistas independientes y se les negaron sus mínimos derechos.

La causa está ante la Corte de Empleo de NZ, donde el sindicato, **la afiliada de la UITA SFWU**, reclama el empleo enmascarado de dichos trabajadores, quienes eran legalmente empleados directos de LSG.

Entre tanto, se firmó un nuevo convenio colectivo entre SFWU y LSG Sky Chefs, disponiendo una reducción del 40% en la utilización de personal de agencias.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La UITA y Sodexo efectuarán una reunión para examinar específicamente asuntos no resueltos (incluido el despido del Secretario General de ODT Sodexo) entre Sodexo y el **sindicato ODT Sodexo en Marruecos**. La UITA ha insistido a la compañía sobre la necesidad de examinar en conjunto y, de ser preciso, remediar todas las violaciones a los derechos como un prerrequisito para mantener relaciones laborales normales en Marruecos, donde ODT representa una importante mayoría de los trabajadores de Sodexo.

La UITA y Sodexo programan asimismo una misión conjunta a **India** a fin de establecer formas para promover allí el acceso a los derechos laborales y humanos, bajo los

auspicios del Acuerdo Marco Internacional UITA/Sodexo.

La próxima **Reunión Internacional UITA/Sodexo**, congregando un equipo de afiliadas de la UITA y la dirección corporativa de Sodexo, tendrá lugar en París el 19 de noviembre.

DIVISIÓN LÁCTEOS

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

El **Grupo Coordinador de la División Lácteos de la UITA** mantuvo su sesión anual regular en agosto y resolvió continuar elaborando “gráficos dinámicos de sindicalización” internacionales para las principales CTNs lácteas, a los efectos de alentar y prestar asistencia a las afiliadas en el desarrollo de planes de sindicalización tendientes a consolidar la afiliación sindical y las fuerzas en el seno de estas CTNs.

El Grupo Coordinador también resolvió propiciar alianzas sindicales concretas más fuertes dentro de las CTNs focalizadas y en las afiliadas en Argentina, Australia y Canadá. En breve EE.UU. desarrollará una alianza internacional de sindicatos en Saputo, asistida por la UITA.

Las afiliadas asistentes a la reunión respaldaron la declaración de la División Lácteos en oposición al propuesto **Acuerdo Transpacífico de Asociación Económica** y su transferencia de poder desde una toma democrática de decisiones al control empresarial de los recursos de cada país. Leer la declaración completa [aquí](#).

La próxima conferencia plenaria de la División Lácteos se celebrará en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, en abril o mayo de 2016.

Arla Foods

james.ritchie@iuf.org

La Secretaría de la UITA y 3 afiliadas nórdicas --NNF, 3F y LIVS— se dieron cita con la dirección superior corporativa de Arla el 18 de agosto para analizar la amplia estructura y contenido de todo compromiso futuro entre la UITA y Arla. Se convino efectuar reuniones formales periódicas para discutir y resolver todos los asuntos relativos a la promoción y protección de los derechos de los trabajadores, ya sea empleados directamente por la compañía o dentro de su cadena de suministros.

La UITA convocará una **reunión de afiliadas con miembros en Arla en febrero de 2016**, a

efectos de presentar informes, debatir problemas e identificar opciones para reforzar los derechos sindicales y la presencia sindical a escala nacional e internacional en la compañía.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

El 28 de agosto, dos afiliadas de la UITA que representan a trabajadores de Danone en Rusia --**AIWU** y **NOVOPROF**-- ratificaron un **nuevo convenio nacional con Danone Rusia**. El convenio clarifica las disposiciones del Acuerdo Danone/UITA de 1997, abordando importantes modificaciones en materia de empleo resultantes de decisiones corporativas. Esta interpretación local del Acuerdo lo hará más relevante y concreto en términos de las relaciones laborales rusas. Más información [aquí](#) (en inglés).

La **afiliada de la UITA BCTGM en EE.UU.** obtuvo la certificación para las negociaciones en **Lifeway Foods**. Danone posee un 15% de participación de capital en Lifeway Foods y la UITA ha exigido que Danone asegure que BCTGM pueda concluir un primer contrato con Lifeway Foods.

Danone convocó una **Reunión Extraordinaria de Información y Consulta para Europa** el 15 de setiembre, motivada por un proyecto llamado “Una Danone”, que propone un nuevo modelo de organización para las funciones de sus socios comerciales (RRHH, Finanzas, TI, etc.). Según la actual propuesta, el proyecto afectará unos 350 puestos a escala mundial en esas áreas.

La Reunión de Información y Consulta de Danone para 2015 tendrá lugar del 20 al 23 de octubre en Ginebra. Sírvanse tomar contacto con burcu.ayan@iuf.org por mayores detalles.

Proyecto de Seguimiento de los Acuerdos UITA/Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

burcu.ayan@iuf.org

Los días 28 y 29 de junio de 2015, se llevó a cabo una visita conjunta UITA/Danone de seguimiento a Danone Dumex (alimentos infantiles) en Malasia. Previo a los encuentros con la gerencia, el representante de la UITA se reunió con nuestra afiliada FIEU y el comité sindical Danone Dumex en la sede de FIEU para informarlos acerca de la historia de las relaciones UITA/Danone, los acuerdos y el proceso de supervisión. El sindicato de la planta adhirió muy recientemente a FIEU – y a la UITA – tras haber estado anteriormente afiliada a la federación de trabajadores químicos en Malasia. Otro objetivo de la visita consistió en proseguir el análisis de las prácticas de empleo en Danone, en el contexto de una excesiva mano de obra

bajo contrato, lo cual nos fue señalado por el comité sindical Danone Dumex y será subsiguientemente planteado en la Reunión Internacional del Grupo Estratégico UITA/Danone en abril de 2016.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

En **Corea**, el Presidente de **Arbeit Workers Union**, Gyohyeon Gu, fue enjuiciado por sus actividades sindicales al subrayar las abusivas prácticas de empleo en los locales McDonald's. Tras urgentes protestas de las afiliadas de la UITA y otros ante el Juez de la Corte del Distrito Central de Seúl, la solicitud del fiscal para la orden de arresto fue rechazada.

Las audiencias en el **Senado de Brasil** el 20 de agosto marcaron una importante escalada de la campaña mundial para responsabilizar a McDonald's por explotar a sus trabajadores y trabajadoras. Dirigentes sindicales y trabajadores de 5 continentes, autoridades electas y políticos de todo el mundo brindaron una evidencia contundente acerca de la forma en que el modelo comercial de McDonald's perjudica a los trabajadores, los consumidores, los gobiernos, los proveedores y los competidores.

Durante varios días previos a la audiencia, se realizaron una serie de acciones y protestas en San Pablo, con una manifestación masiva en el restaurant de McDonald's en el centro de la ciudad y una mesa redonda con trabajadores de McDonald's y políticos del Consejo de Estado y del Ayuntamiento de San Pablo.

El 12 de agosto – Día Internacional de la Juventud -- trabajadores jóvenes del sector comida rápida en **Filipinas** se movilizaron para protestar contra el sistemático robo salarial por parte de compañías como McDonald's, mediante políticas que imponen horas extraordinarias de trabajo obligatorias sin remuneración al término de cada turno. Según encuestas conducidas bajo la **Alianza por el Respeto de los Trabajadores del Sector Comida Rápida (¡RESPETO!)** con APL-Youth y SENTRO, la política de McDonald's de "rotación de trabajo" requiere que los empleados trabajen un promedio de 41 minutos al finalizar cada turno, con una pérdida salarial que equivale aproximadamente al 10% de su paga.

El 31 de julio, los trabajadores de McDonald's en **Italia** hicieron huelga en restaurantes de

propiedad directa en Milán después del despido de la compañía de 4 trabajadores sindicales, tras el cierre de su principal restaurant en el centro de Milán. El conflicto comenzó el 19 de julio cuando los gerentes anunciaron a los empleados que estaban de turno que el restaurant cerraría al día siguiente. No hubo aviso previo a los representantes sindicales. De 50 trabajadores, 46 fueron transferidos a otros restaurantes, pero temporariamente o a puestos inferiores. McDonald's se negó a hallar una solución justa para 4 de los 50: 2 dirigentes y 2 miembros sindicales. La Secretaría está respaldando esta acción, vigilando la situación estrechamente y actualizará a las afiliadas sobre las novedades.

PESQUERAS

kirill.buketov@iuf.org

Citra Mina / Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

La UITA continúa apoyando activamente la lucha de los trabajadores de Citra Mina en **Filipinas**.

En junio, a solicitud de las afiliadas de la UITA en Japón, una de las principales compañías japonesas de productos del mar que importa atún de General Santos, Filipinas, inició una investigación respecto a violaciones de derechos humanos por parte del Grupo Citra Mina.

En agosto --cinco meses después que la acción coordinada internacionalmente por la UITA y SENTRO lograra la liberación y repatriación de 43 miembros de la tripulación pesquera detenidos durante varios meses en Indonesia y abandonados por Citra Mina-- el Sindicato de Trabajadores de Citra Mina y sus partidarios celebraron el lanzamiento de 3 buques de instrucción de pesca recientemente construidos, propiedad del sindicato y que serán operados por éste.

Tras retornar a Filipinas, la tripulación abandonada atestiguó en una audiencia del Congreso sobre las violaciones a los derechos humanos por parte de Citra Mina. Al rehusarse Citra Mina a indemnizarlos, el sindicato obtuvo fondos del programa integrado de subsistencia del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) para financiar la construcción de los barcos.

En agosto, una delegación de la Unión Europea visitó el piquete de los trabajadores de Citra Mina durante su misión en Filipinas. Recientemente Filipinas había obtenido de la UE el beneficio "SPG Plus" (Sistema de Preferencias Generalizadas), que favorece a su comercio, incluso al intercambio de productos pesqueros. El objetivo de la misión consistía en prestar asistencia al país en el cumplimiento de sus

obligaciones vigentes en materia de derechos humanos bajo este acuerdo con la UE.

En el 7º Congreso Mundial del Atún en Vigo, España, en setiembre, la UITA e ITF nuevamente plantearon la lucha por los derechos humanos contra Citra Mina, como un desafío directo a la delegación filipina de la industria atunera allí presente.

Respaldo por la UITA, el Sindicato de Trabajadores de Citra Mina (afiliado a la UITA a través del Consejo de Trabajadores de la Alimentación y Bebidas de SENTRO) prosigue su combate para la restitución de los dirigentes y miembros sindicales cesados hace casi 2 años por ejercer sus derechos humanos de asociarse a un sindicato.

Phillips Seafood

kirill.buketov@iuf.org

La cadena de Restaurantes Phillips Seafood es una de las más antiguas y extensas de dichas cadenas en Estados Unidos. Associated Phillips Foods, el mayor elaborador del mundo de carne de cangrejo y también productor de una línea completa de productos de la pesca, depende de 17 plantas extranjeras. La compañía se sustenta con explotación laboral y puestos "descartables". En **Indonesia**, los trabajadores están combatiendo esta situación y ganando apoyo para su lucha.

La mitad de los trabajadores en la fábrica de cangrejo de Phillips en Lampung, Indonesia, trabaja bajo un sistema totalmente ocasional de 'sin trabajo, sin paga'. Tras los despidos en masa del 29 de abril, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Lampung –afiliada de la UITA-- realiza una campaña con aquellos trabajadores que reclaman empleo continuado y su traspaso a un estatuto permanente. La Federación ha emprendido acciones de protesta y en junio **United Food and Commercial Workers Union** – afiliado a la UITA y que representa a los trabajadores de Phillips Seafood en EE.UU.-- expresó su indignación directamente al Director Ejecutivo de Philips Seafood, Steve Phillips.

Observatorio de Trazabilidad del Atún

ANFACO CECOPESCA, que reúne a los productores españoles de atún y previamente suscribió una "Declaración Conjunta" con la UITA enfocada a elevar las normas sociales en la industria, estableció el 8 de setiembre el Observatorio de Trazabilidad del Atún.

Uno de los principales objetivos propuestos para el Observatorio reside en fortalecer el respeto por los derechos humanos y laborales

mediante una efectiva supervisión y control por las autoridades competentes, a efectos de garantizar que el atún enlatado que se vende en el mercado de la UE se produzca en cumplimiento de las normas fundamentales de los derechos humanos.

La UITA realizará un estrecho seguimiento de la labor del Observatorio e impulsará avances para alcanzar este desafiante objetivo.

Reunión Internacional de la UITA de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Pesquera y la Acuicultura

Con el auspicio del Sindicato Noruego de Trabajadores de la Alimentación (NNN), se llevará a cabo una Reunión Internacional de la UITA de Sindicatos de trabajadores de la Industria Pesquera y la Acuicultura en Oslo los días 23 y 24 de noviembre de 2015. El encuentro reforzará la coordinación internacional en el sector, enfocando a las principales CTNs. Sírvanse contactar a kirill.buketov@iuf.org por los detalles.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Mondelez eliminará 600 puestos sindicales y clausurará 9 líneas de producción en su planta de **Chicago EE.UU.** como parte de un traslado de la producción a Salinas, México.

En mayo, la compañía exigió a **BCTGM, afiliada de UITA**, que propusiera USD 46 millones de ahorros anuales como el precio para salvar 345 puestos, sin ofrecer propuestas financieras concretas a ser consideradas por el sindicato.

Mondelez ofreció una inversión de USD 130 millones en Chicago, bajo la condición que al menos 255 miembros sindicales perdieran sus empleos, dejando a los restantes 745 trabajadores que lograran los USD 46 millones de ahorros anuales, comprendiendo importantes recortes en salarios y beneficios, sin garantía alguna como contrapartida.

La acción de la compañía en Chicago forma parte de una reestructura constante dirigida a eliminar otros 2.000 puestos a escala mundial. La compañía ya superó su anterior meta de destrucción de empleos con la reducción de 3.000 puestos en un año a fines de 2014.

Solamente hubo inversiones adicionales en la planta de la compañía en **Bourneville, RU**

--organizada por United-- después que se suprimieron 200 empleos y se exigieron concesiones.

La propuesta de reducir 200 puestos y cerrar líneas de producción en **Irlanda** ha sido legalmente imputada por las afiliadas de la UITA, Unite the Union y SIPTU.

Se han perdido empleos asimismo en muchos otros países, incluyendo a Nigeria, Sudáfrica y Australia, así como en Europa mediante una fusión con el productor de café DE Master Blenders a fin de crear Jacob Douwe Egberts. Mientras tanto, la compañía está invirtiendo fuertemente en países donde hay escasa o ninguna afiliación sindical, tales como Bahréin, China, Rusia, Polonia y México. La Junta de Mondelez aprobó un aumento de USD 6 mil millones en su programa de recompra de acciones y gastará USD 14 mil millones para comprar sus propias acciones hacia fines de 2018.

La UITA convocará a sus miembros para fortalecer la coordinación sindical internacional frente a la continua reestructuración.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Fueron despedidos injustamente debido a sus actividades sindicales 28 trabajadores del establecimiento de Nestlé en Karacabey, **Turquía**, en julio de 2014.

Tuvieron lugar extensas negociaciones con encuentros entre la afiliada de la UITA Tekgida-Is y la gerencia local, como también entre la Secretaría de la UITA y la dirección empresarial de la sede central Nestlé Vevey y con la gerencia nacional de Nestlé en Turquía. Las negociaciones entre la UITA y las oficinas centrales de Nestlé culminaron en julio de 2015, al alcanzarse un acuerdo para la reincorporación de los 28 trabajadores que decidieran regresar a sus puestos. El 4 de agosto fueron restituidos 22 trabajadores, con sus derechos garantizados.

Esta consecución se forjó con la valiente lucha de nuestros miembros en Turquía durante muchos meses y el firme apoyo recibido de su sindicato, la afiliada de la UITA Tekgida-Is. Las afiliadas de Nestlé, integrantes del equipo de la UITA que se reúne semestralmente con la dirección corporativa de Nestlé, expresaron su enérgico respaldo durante estas largas negociaciones, lo cual fue también un importante factor para alcanzar el acuerdo final de reincorporación. Estos positivos resultados son muy poco corrientes en Turquía y

actualmente el caso de Nestlé se configura como un ejemplo tanto para los miembros de Tekgida-Is como para los trabajadores de Turquía en general.

En representación de su **afiliada japonesa Food Rengo**, la UITA condenó decididamente la interferencia directa de Nestlé Japón en los asuntos del propio sindicato, lo que acarrió su propia "disolución" y desafiliación de Food Rengo para ser sustituido por una "asociación de empleados" con sus derechos significativamente reducidos. Los miembros sindicales de Nestlé no recibieron información correcta acerca de las consecuencias de la disolución y no se brindó a Food Rengo una oportunidad para informar a sus miembros. La UITA dilucida actualmente con Food Rengo los próximos pasos a ser adoptados, incluso una posible queja bajo las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La próxima reunión mundial UITA/Nestlé se llevará a cabo en Vevey el 29 de octubre.

Los delegados sindicales asistentes a la reunión del **Comité de Empresa Europeo Nestlé** en Ginebra los días 24 y 25 de junio adoptaron 2 declaraciones: en solidaridad con los ciudadanos de Grecia que procuran resistir las medidas de austeridad cada vez más severas impuestas por el FMI, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo; y sobre la protección del empleo y los derechos de los trabajadores en el contexto de la venta de actividades comerciales.

Se efectuó una reunión del Comité Director del CEE el 9 de setiembre en la fábrica de café de Nestlé en Girona, España. El Comité --compuesto por delegados de las afiliadas de la UITA en el RU, Alemania, Hungría, España, Francia e Italia-- se dio cita con miembros del comité de empresa de la fábrica y examinó cuestiones en torno a los procesos de trabajo, las condiciones laborales y la igualdad en función del género en la fábrica.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Apoyo mundial arroja conquistas para los trabajadores de Unilever Tailandia

En la reunión de abril con la compañía, la UITA expresó su seria inquietud sobre las violaciones de los derechos y la situación en deterioro en la fábrica de Unilever en Minburi, Tailandia. Desde enero, el sindicato está intentando negociar un cese a la sistemática discriminación contra un importante número de trabajadores en lo que atañe a las tasas de horas extraordinarias de trabajo, las bonificaciones y otros beneficios.

En una mediación obligatoria, la gerencia insistió en mantener estructuras discriminatorias de remuneración y se rehusó a divulgar información completa sobre las estructuras salariales de la planta, esenciales para la negociación salarial, aludiendo a la 'confidencialidad' comercial.

El estancamiento llevó al sindicato a prepararse para una acción laboral. La UITA coordinó a sus afiliadas en la región y recordó a Unilever los problemas planteados en abril.

Debido al apoyo internacional, el sindicato pudo concluir con éxito las negociaciones en julio, resultando en un convenio colectivo que da fin a una discriminación de hace décadas. El sindicato transmitió por escrito a la UITA su profundo agradecimiento por el apoyo recibido.

CADENAS HOTELERAS

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

Belmond

massimo.frattini@iuf.org

Los trabajadores en el Hotel Governor's Residence en Yangon, **Myanmar**, pueden presentemente asociarse libremente a un sindicato local, tras una exitosa campaña de la UITA, que persuadió a la gerencia internacional de Belmond a tomar contacto con la Secretaría de la UITA y acordar una solución justa en este conflicto.

Actualmente, la dirección de la empresa ha instruido a la gerencia local para que coloque avisos, tanto en inglés como en el idioma local, en todas las áreas del personal del hotel, precisando a los trabajadores (y a la gerencia local) que los empleados del hotel pueden afiliarse al sindicato sin temores ni represalias.

La gerencia ha comenzado también a mantener reuniones periódicas con el sindicato. Esta es una victoria particularmente significativa para nuestros miembros de hoteles en Myanmar.

Hoteles Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

En el **RU**, la gerencia local de Meliá se negó recientemente a alcanzar un acuerdo con **Unite the Union** referido a su acceso para reunirse con los trabajadores de sus hoteles en Londres, a pesar del Acuerdo Internacional sobre los Derechos de los Trabajadores UITA/Meliá.

La Secretaría presentó el problema a la dirección empresarial y ello constituirá una prueba de la reacción de la dirección al primer

obstáculo grave en materia de derechos de sindicalización afrontado por una afiliada de la UITA desde la suscripción del Acuerdo.

Campaña Internacional de la UITA para personal de piso en hoteles

“¡Haga mi lugar de trabajo seguro – Dignidad para el personal de piso en hoteles!”

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

Integrantes del sindicato afiliado a la UITA en el Hotel Casino NagaWorld en **Camboya** participaron en una reunión de la campaña "Por un Lugar Seguro de Trabajo", el 27 de julio, desarrollando un plan de acción que abarca reclutamiento, educación y negociaciones colectivas. Los reclamos del sindicato en la negociación colectiva comprenderán el adiestramiento obligatorio de la gerencia para respetar las tareas del personal de piso como un trabajo esencial y valioso en el negocio de los hoteles casinos. El sindicato representa a 2600 miembros en el Hotel y Complejo de Entretenimientos NagaWorld en Phnom Penh, que cotiza en la bolsa de valores de Hong Kong.

Miembros sindicales procedentes de 6 hoteles del sur de India concurren a un taller educativo de la campaña "Haga mi lugar de trabajo seguro" en Bangalore, **India**, los días 7 y 8 de agosto, como parte de la Iniciativa Mundial de la UITA para personal de piso de hoteles. Durante el taller, estos participantes no sólo identificaron las malas prácticas laborales impuestas por los empleadores como origen de lesiones y enfermedades comunes, sino también la falta de respeto hacia este personal, lo cual crea un entorno insalubre y abusivo. La reunión declaró el lema "No más "room boy" como parte de su compromiso de exigir respeto y de cambiar el nombre del puesto de "room boy" ("asistente de habitación o camarero") a "room attendant" ("encargado de habitación").

Por segundo año consecutivo, las afiliadas de la UITA participarán en la **Semana de Acción Mundial de la UITA**, del 4 al 11 de noviembre, con el fin de divulgar las abusivas condiciones laborales del personal de piso de hoteles y reclamar un entorno de trabajo seguro y saludable para una industria internacional que depende de sus esfuerzos.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

AFFCO

james.ritchie@iuf.org

La UITA ha comprometido su apoyo de solidaridad a su afiliada, el **Sindicato de Trabajadores de la Carne de Nueva Zelanda**, en su lucha con la importante compañía cárnica de NZ, **AFFCO**, y sus acaudalados propietarios, la familia Talley.

Tras un extenso paro patronal en 2012, nuevamente la compañía está tratando de abatir al sindicato, se rehusó a renovar el convenio colectivo y está empleando en sus plantas a trabajadores bajo contratos de empleo individuales que desestiman sus derechos. Aquellos trabajadores/as que se niegan a firmar los contratos de la compañía son expulsados.

Se solicitará a los principales clientes de AFFCO que emprendan una seria revisión en su cadena de suministros acerca de la debida diligencia en materia de derechos humanos, en relación con los ataques de AFFCO a los derechos fundamentales de sus trabajadores. Las afiliadas presentes en la conferencia internacional de la carne (ver a continuación) también definirán acciones concretas de solidaridad para auxiliar a los trabajadores de AFFCO.

La **4ª Conferencia Internacional de la UITA del Sector Carne**, celebrada en Chicago del 13 al 15 de agosto, determina la utilidad de establecer una **"división carnes"** dentro de la UITA. Entre los puntos en debate, se presentó una descripción del crecimiento de las fusiones y adquisiciones y la naturaleza rápidamente cambiante del sector, cuya tendencia es liderada por el gigante JBS con sede en Brasil.

Con el respaldo de las afiliadas, la UITA elaborará un mapa sindical mundial de las más grandes compañías y trazará los avances en la afiliación y el poder sindical en cada una de estas compañías.

La **UITA y su organización regional europea, EFFAT**, han producido **material de consulta para los trabajadores migratorios** enviados por agencias de empleo a trabajar en el sector de la carne en Europa Occidental. Algunas de las más grandes compañías cárnicas del mundo, tales como Danish Crown y Vion lucran del abuso generalizado de los derechos de los trabajadores migratorios en el sector. La UITA solicita a las afiliadas con miembros en CTNs cárnicas a documentar e intercambiar información acerca de los abusos de las agencias de empleo que surten mano de obra directamente a una CTN o a sus contratistas, de modo que se pueda responsabilizar a estas grandes compañías.

ACTUALIZACIÓN CTN

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

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

La publicación brinda, con regularidad, breves informes de las actividades de la Secretaría de la UITA en relación con las principales CTNs que son objeto del trabajo de la Secretaría. Se pueden obtener más detalles a través del respectivo funcionario de la UITA identificado para cada compañía.

La Secretaría espera que esta publicación ayude a informar a las afiliadas sobre el trabajo llevado a cabo en esta área específica en su beneficio e incrementa nuestra capacidad para desarrollar la fuerza sindical dentro de estas compañías.

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

Facebook:

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

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

YouTubeChannel:

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