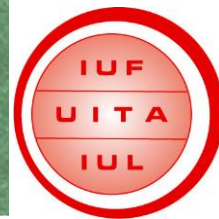


ACTUALIZACIÓN CTN N°23

11-2015



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:

Té:

- Tata/Tetley
- Unilever

Bebidas /Cerveceras:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- ABInBev
- Carlsberg
- Heineken

Catering:

- LSG Sky Chefs
- Sodexo

Division Lácteos:

- Grupo BEL
- Danone
- Saputo

Comida Rápida:

- Asia/Pacífico y CTNs del Sector Comida Rápida

Pesqueras:

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

Sabores y Fragancias:

- International Flavors and Fragrances (IFF)

Procesamiento de Alimentos:

- Kraft Heinz
- Mondelez
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Accor (Sofitel)
- Holiday Inn
- Campaña Internacional de la UITA para Personal de Piso de Hoteles

Carne:

- 3ª Conferencia Internacional de la UITA del Sector Carne

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Té: Tata/Tetley y Unilever

sue.longley@iuf.org

Como parte de la actual iniciativa de la UITA de sindicalización de los trabajadores del té en Assam y Bengala Occidental, la UITA recibió con beneplácito un informe de BBC (<http://www.bbc.com/news/winormeworld-asia-india-34173532>) que revela las terribles condiciones laborales en las plantaciones de té de Assam, proveedoras de CTNs emparadoras de té, tales como Tata/Tetley y Unilever. La UITA facilitó al equipo de investigación de BBC información sobre la base de sus trabajos/investigaciones en las plantaciones de té que datan de 2007.

En noviembre/diciembre de 2015, la UITA enviará, junto con la ONG por el Derecho a la Alimentación- FIAN, un equipo investigador a Assam y Bengala Occidental para proceder a un nuevo estudio sobre las condiciones laborales en las plantaciones de té que abastecen a las principales compañías emparadoras de té en Europa y EE.UU., con miras a aumentar las presiones sobre las transnacionales del té para que adopten medidas a fin de sanear sus cadenas de suministro.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Por un voto mayoritario, los trabajadores de producción en la planta fabril de concentrado de Coca Cola en Allentown, PA, **EE.UU.**, votaron asociarse al Local 773 de **Teamsters** en Allentown. Hay 90 empleados en la unidad sindical negociadora.

The Coca-Cola Company anunció la formación de un nuevo Sistema Nacional de Suministro de Productos ("NPSS", sigla en inglés) en **Estados Unidos** el 24 de setiembre de 2014. Bajo los términos iniciales, se anticipa que cada

embotelladora NPSS adquirirá ciertas instalaciones de producción a CCR dentro de sus territorios de distribución en transición. *Consolidated* comprará los establecimientos de producción en Sandston, Va.; Baltimore y Silver Spring, Md.; Indianápolis y Portland, In.; y Cincinnati, Oh. *United* adquirirá la planta productiva en Nueva Orleans, La. *Swire* comprará las instalaciones productivas en Phoenix, Az. y Denver, Co.

Le preocupa a la UITA que esta nueva estructura en Estados Unidos pueda conducir a cambios institucionales y reestructuras. Se solicita a las afiliadas en EE.UU. que están organizadas en Coca-Cola que nos informen toda modificación o efectos sobre el empleo o las posiciones de los sindicatos que serán causadas por la formación de un nuevo Sistema Nacional de Suministro de Productos.

En **España**, más de 200 empleados de Coca-Cola celebran su retorno al trabajo, tras evitar el cierre completo de una fábrica en Fuenlabrada, en la región de Madrid. Si bien los trabajadores fueron reintegrados en Fuenlabrada, no mantuvieron los mismos cargos, habiendo *Coca-Cola Iberian Partners* decidido transformar la planta embotelladora en un centro logístico. La Corte Nacional dictaminó en octubre que Coca-Cola no tiene que restituir sus puestos de embotellado siempre que mantenga el salario y las condiciones en sus nuevas funciones. Los trabajadores/as se proponen llevar la sentencia de la Corte Nacional a la Suprema Corte de España. Desean que la compañía reabra algunas líneas de producción en la planta.

Coca-Cola Enterprises anunció su plan de inversión y reestructuración para la planta Ghent en **Bélgica**. La reestructura afectará 122 de 443 puestos de trabajo. **FGTB-HORVAL**, afiliada de la UITA, negocia un plan social para los trabajadores que perderán sus empleos.

CCEAG anunció la clausura total de 4 plantas y el cierre parcial de 2 plantas, a la vez que la utilización de una mayor capacidad en los restantes establecimientos de **Alemania**. El plan de reestructura afecta a más de 500 trabajadores de Coca-Cola. **NGG**, afiliada de la UITA, negoció un plan social, comprendiendo renuncias voluntarias, traslados a cargos vacantes en la compañía, intercambio de funciones y dispensa hasta la edad de retiro financiada por una transformación de la indemnización por despido. Como resultado, 319 trabajadores dejaron la compañía, 128 trabajadores fueron designados en nuevos puestos y 66 trabajadores permanecen en la

compañía a través de la reasignación del centro de costos o traslados

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Lanzamiento de la campaña PepsiSqueeze de Derechos Humanos

La campaña cumple en apoyar a trabajadores de India en depósitos que prestaban servicios exclusivos a PepsiCo. Procuramos que la compañía adopte acciones correctivas para estos trabajadores, cuyos derechos fueron flagrantemente negados. El lema de la campaña es **“PepsiSqueeze: No hay lugar para los derechos humanos”**. Los nuevos materiales de la campaña y los consejos para utilizarlos a fin de ayudar a estos trabajadores están disponibles en [el sitio web de la UITA](#) bajo [PepsiCo](#).

Los miembros de la UITA que participaron en una **reunión mundial de sindicatos que representan a trabajadores de PepsiCo**, efectuada en Ginebra los días 29 y 30 de setiembre, se comprometieron a continuar respaldando a los trabajadores de India y señalaron una serie de otros problemas potenciales en la compañía. El mensaje para PepsiCo es muy sencillo: ¡respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y en su cadena de abastecimiento!

La Secretaría de la UITA redactó un comunicado a los medios sobre la campaña sindical internacional “¡STOP PepsiSqueeze!”. Exhortamos a las afiliadas a promoverlo y divulgarlo a sus miembros, al movimiento laboral en general (por ej., las centrales nacionales) y a los diversos medios de difusión. Dirigirse a burcu.ayan@iuf.org para recibir este comunicado a los medios y otros materiales.

Además de los cerca de **11.000 defensores** quienes contactaron directamente a PepsiCo, brindó su sostén un creciente número de sindicatos y otros grupos, incluyendo pero no limitándose a los siguientes:

- Afiliadas en la reunión 2015 del *Trans-Tasman Food and Beverage Union*
- Afiliadas en Benín
- El Comité regional UITA Asia/Pacífico
- Trabajadores de Frito-Lay en la República Dominicana y su sindicato SINTRALAYDO
- El Comité Ejecutivo Latinoamericano de la UITA
- La Conferencia Internacional de la UITA del Sector Carne

- Delegados asistentes al Comité de la FAO en el Foro Mundial de la Sociedad Civil sobre Seguridad Alimentaria
- Sindicato de trabajadores químicos y textiles de Corea
- Sindicato de trabajadores de *PepsiCo India Holding*
- *Unite the Union* en el RU
- Sector Turismo de la región UITA Europa (EFFAT)
- Sindicato *Novoprof* en Rusia
- Trabajadores de la alimentación de Ucrania
- Sindicatos de plantas de PepsiCo India
- Afiliadas de la UITA organizadas en Unilever
- Afiliadas de la UITA en Nueva Zelanda
- Afiliadas de la UITA en las Islas Faroe
- Afiliadas de la UITA en Dinamarca
- Miembros de UITA-JCC en Japón
- Delegados en reunión mundial de hoteles y turismo en Túnez
- Afiliadas en Rusia
- UITA HRF en Suecia
- Afiliadas en Níger
- Afiliadas en Corea
- Afiliadas de la UITA en Canadá
- Afiliadas de la UITA en EE.UU.

¡Todos exigieron que los trabajadores despedidos de los depósitos sean reincorporados o se les ofrezcan nuevos puestos con plena indemnización y garantías de respeto para sus derechos! Los detalles de estas acciones figuran en www.pepsisqueeze.org.

Para enviar un mensaje a la compañía reclamando la restitución de los trabajadores, pulsar [aquí](#). Cuando usted envía el mensaje electrónico, su nombre también aparecerá en la tarjeta postal ([pulsar aquí para ver la tarjeta postal](#)) dirigida a la compañía, la cual será entregada en una fecha posterior.

En tanto que PepsiCo recompra acciones desenfrenadamente, las familias de los trabajadores despedidos de los depósitos pasan hambre; y mientras la Directora Ejecutiva de PepsiCo recibe una retribución record, los trabajadores despedidos de los depósitos en India luchan contra el desempleo y las deudas. Un trabajador con salario bajo en uno de los depósitos, llamado **Gautam, y sus compañeros que trabajaban en el momento que fueron despedidos necesitarían más de**

20.350 años para ganar lo que la directora jefe de PepsiCo se embolsó el año pasado – pero sólo si pudieran mantener sus puestos renunciando a sus derechos humanos. Más información [aquí](#).

La Secretaría de la UITA solicitó a sus afiliadas el envío de una carta a la compañía para asegurar que la dirección superior de PepsiCo resuelva este largo conflicto en India mediante conversaciones directas con la UITA. Se ruega dirigirse a burcu.ayan@iuf.org para recibir un modelo de carta y remitirlo a PepsiCo.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

Anheuser-Busch InBev ha licitado la compra de su principal rival, **SABMiller**, por £68 mil millones (USD 104 mil millones), creando una compañía cervecera transnacional con ventas anuales de USD 55 mil millones. La firma combinada será de lejos el mayor fabricante del mundo de cerveza, con 9 de las mejores 20 marcas de cerveza del mundo según el volumen. Podría requerirse a AB InBev que venda activos donde exista una superposición con SABMiller. La hipótesis más probable, según los analistas, es que la nueva compañía fusionada tendría que deshacerse de la participación financiera del 58% de SABMiller en MillerCoors, posiblemente a Molson Coors, que actualmente posee el 42%, pero tiene una participación de voto del 50% en la *joint venture*. Los dos gigantes tienen menos superposiciones a escala internacional, lo cual significa que habría menos conflictos con las políticas antimonopolios. No consideran que la concentración de la participación de mercado sea una cuestión importante en otros mercados donde se superponen, tales como Rusia, Ucrania y el RU.

La Secretaría de la UITA recopila información de las afiliadas organizadas en AB InBev y SABMiller acerca del posible impacto de esta adquisición sobre la fuerza laboral en los diferentes países. Las afiliadas deberán informar a burcu.ayan@iuf.org respecto a toda cuestión que surja localmente como resultado de la propuesta de compra de SABMiller por parte de AB InBev.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

Los trabajadores y trabajadoras de Carlsberg organizados por **UNITE the Union** en **RU** adoptaron una acción sindical el 1º de octubre de 2015. Cerca de 200 ingenieros, cerveceros,

procesadores y envasadores de Carlsberg se negaron a realizar horas extraordinarias y trabajaron a reglamento de continuo, tras la imposición de un congelamiento salarial mundial por parte de la compañía. Más información [aquí](#).

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Reunión Internacional de Sindicatos de Heineken

La UITA convocará una **Reunión Internacional de Sindicatos de Heineken los días 16 y 17 de febrero de 2016 en Eastbourne, RU**. Por mayores detalles y para inscribirse, se ruega enviar un correo electrónico a burcu.ayan@iuf.org

La UITA visitó **Haití** para indagar los problemas de derechos sindicales en la cervecera BRANA, propiedad y operada por Heineken desde 2012. La principal traba consiste en que la gerencia local se rehúsa a discutir todo reclamo individual con el sindicato e impone un orden del día unilateral durante las reuniones, o sea que en la práctica niega el pleno reconocimiento al sindicato. Entre las cuestiones que el sindicato quiere debatir figuran presuntos despidos injustos de miembros sindicales y despidos tras accidentes en el lugar de trabajo.

Existe un comité de seguridad, salud y medio ambiente (SHE, sigla en inglés) con 10 personas en el lugar de trabajo, pero todos los miembros del comité son gerentes que nuevamente bloquean al sindicato. Los efectivos sindicales solicitaron integrar el comité para mejorar las condiciones y medidas de seguridad, pero fueron rechazados.

La UITA continuará planteando los problemas en Haití con la dirección superior de Heineken en Holanda, a medida que procuramos resolver los temas pendientes de derechos. La omisión por parte de la dirección conducirá a nuevas acciones públicas.

Heineken N.V. y CFAO anunciaron el 25 de setiembre de 2015 la formación de una *joint venture* en **Costa de Marfil** bajo el nombre de "BRASSIVOIRE", con el propósito de producir y comercializar cerveza en el país. Un 51% de esta nueva entidad es propiedad de HEINEKEN y un 49% de CFAO.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

LSG Sky Chefs

james.ritchie@iuf.org

Los miembros de **Unite Here**, afiliada de la UITA, prosiguen su campaña en pro de mejor remuneración y atención de la salud para los trabajadores de aerolíneas, con manifestaciones efectuadas a lo largo de EE.UU. La campaña, que reclama que las aerolíneas cobren un 'níquel' (5 centavos) extra por pasaje para costear la atención de la salud de los trabajadores, fue anunciada en la "Actualización CTN" N° 19.

Las acciones recientes incluyen una protesta contra LSG Sky Chefs en las puertas de una exposición de aerolíneas en Portland, Oregon. Se puede ver la noticia en la TV local [aquí](#).

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Un conflicto de larga duración en **Marruecos** – que se inició con el despido del secretario general de la filial Sodexo del sindicato **ODT** en 2013-- está en vías de solución tras las recientes negociaciones el 6 de noviembre en Casablanca entre la UITA, representantes de ODT y de la gerencia local y superior de Sodexo. Se informará sobre los avances en la próxima **Reunión Internacional UITA/Sodexo** anual a realizarse en París el 19 de noviembre.

DIVISIÓN LÁCTEOS

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

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

Grupo BEL

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

A raíz de problemas con la compañía en Turquía, se efectuó un encuentro inicial informal entre el secretario general de la UITA y la gerencia ejecutiva del Grupo BEL en París. La afiliada turca de la UITA, Tekgida Is, participará en las próximas conversaciones que fueron programadas para principios de diciembre.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

La reunión CIC Danone 2015 tuvo lugar del 20 al 23 de octubre de 2015 en Ginebra. La atención se centró en un proyecto de reestructura denominado "Una Danone", el cual eliminará unos 653 puestos a escala mundial en las funciones de Recursos Humanos, Finanzas, TI y Secretaría General y creará 404 nuevos cargos bajo un nuevo modelo institucional para estas funciones empresariales.

Una segunda reunión extraordinaria de información y consulta para Europa será convocada el 24 de noviembre de 2015.

La primera reunión extraordinaria se efectuó el 15 de setiembre, donde las afiliadas de la UITA en Europa que representan a trabajadores de Danone reclamaron a la dirección de Danone que respete íntegramente el acuerdo de 1997 suscrito con la UITA, el cual se aplica cuando Danone anuncia grandes cambios en materia de empleo en el Grupo en cualquier lugar del mundo.

Un análisis independiente del proyecto "UNA DANONE", encomendado por la primera reunión extraordinaria, examinará los motivos alegados para la reestructura programada en todo el mundo, sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, la pertinencia económica del proyecto para la futura independencia financiera de Danone, el costo real de la puesta en marcha del plan y un estudio basado en el acuerdo UITA/Danone sobre salud, seguridad, condiciones laborales y estrés.

Saputo

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

Las afiliadas de la UITA con efectivos en la CTN láctea canadiense **Saputo** establecieron una **Alianza Sindical Internacional Saputo**. Las afiliadas comprenden a **ATILRA (Argentina)**, **IBT (EE.UU. y Canadá)**, **UNIFOR (Canadá)** y **NUW (Australia)**.

Se celebró una primera teleconferencia el 4 de noviembre, en cuya ocasión los participantes intercambiaron datos sobre sindicalización y negociaciones colectivas.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

El 29 de agosto, se realizó en Filipinas la **1ª Reunión Estratégica del Sector Comida Rápida de UITA Asia/Pacífico**. Asistieron organizadores del sector comida rápida de *Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU)*, *Arbeit Workers' Union (ALBA)* de Corea, el *Cooks and Servers Union* de Tailandia y *RESPECT*, la Organización de trabajadores del sector comida rápida de Filipinas. Los participantes intercambiaron experiencias, debatieron sobre las campañas vigentes y cada organización delineó sus estrategias de campañas. Los asistentes enarbolaron un estandarte para felicitar a *UNITE Union* por su exitosa campaña "Combatir los contratos cero hora", en procura

de horarios seguros de trabajo en la industria de la comida rápida en Nueva Zelanda.

PESQUERAS

kirill.buketov@iuf.org

Citra Mina / Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

El tema de la responsabilidad de las grandes compañías de productos del mar fue destacada por delegados de la UITA e ITF en el **Primer Foro de Operadores Pesqueros en Vigo, España, los días 8 y 9 de octubre**.

El grupo sindical enfatizó que aunque se lograron avances durante los últimos 20 años en el área de la protección ambiental y de los recursos de la pesca, ya no es aceptable que la industria ignore mayormente los principales derechos humanos tanto en el mar como en tierra firme.

El caso de **Citra Mina Filipinas** fue citado como una ilustración de la necesidad de acciones urgentes de cambio en la industria. Un panel lateral especial debatió formas para introducir la dimensión de los derechos humanos dentro del concepto de la pesca responsable a escala internacional.

Un grupo de expertos de la OIT y la FAO, junto a representantes de diversas ONGs, la UITA e ITF, anunciaron el lanzamiento de una iniciativa para abordar las peores formas de explotación en la industria. La iniciativa se seguirá estudiando en una **reunión tripartita de expertos de la OIT en Oslo, los días 25 y 26 de noviembre**.

Phillips Seafood

kirill.buketov@iuf.org

Tras la intervención de UFCW, afiliada de la UITA, con la sede central de la compañía instándola a cesar la terrible situación del trabajo informal consistente en "sin trabajo, sin paga" y la restitución de 250 trabajadores despedidos, la compañía envió personal directivo empresarial a **Indonesia**. Sin embargo, a la fecha no hubo cambios, dado que la compañía continúa utilizando empleo precario, se rehúsa a reincorporar trabajadores y a reconocer su sindicato *Federasi Serikat Buruh Lampung (FSBL)*. Luego de estos despidos masivos, Phillips Seafood construyó una industria lucrativa ilegal denominada "mini-plantas", con el fin de obtener el máximo volumen de productos al mínimo costo. La compañía paga a los trabajadores en las mini-plantas los salarios más bajos posibles y no asume responsabilidad por su salud y su seguridad, incluyendo ningún dispositivo para el vertido de excrementos.

El 30 de octubre, 130 trabajadoras marcharon a través de la ciudad para protestar frente al Departamento de Trabajo y exigir el cierre de las “mini-plantas”, el retorno a los puestos en la fábrica y la reincorporación de todos los trabajadores despedidos como permanentes. La movilización local se está expandiendo y actualmente la UITA emprendió una campaña internacional contra Philips Seafood (por detalles, contactar a kirill.buketov@iuf.org).

Thai Union

kirill.buketov@iuf.org

La UITA y sus afiliadas en EE.UU. (BIT, SEIU, UFCW) se unieron a la campaña de Greenpeace dirigida a acabar con la pesca destructiva y la explotación laboral en la cadena de abastecimiento del Grupo Thai Union. <http://www.greenpeace.org/usa/why-changing-the-tuna-industry-means-stopping-labor-abuse/>

La campaña se lanzó después que una investigación reveló que los buques de pesca eran tripulados por víctimas del tráfico de personas. Los trabajadores migratorios se hallaban engañados y efectivamente encarcelados en buques pesqueros herrumbrosos hasta por tres años sin regresar a tierra. Los pescadores eran obligados a trabajar hasta 22 horas por día en condiciones deplorables. Los salarios prometidos no se materializan; los trabajadores son golpeados o multados por disminuir el ritmo de trabajo o dormirse y hay pruebas que algunos incluso fueron asesinados por negarse a trabajar.

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

Conforme al mandato del 26º Congreso Mundial de la UITA, esta primera reunión internacional será convocada en Oslo los días 23 y 24 de noviembre. Se han registrado más de 45 delegados de todos los continentes. La reunión será auspiciada por el Sindicato noruego de trabajadores de la alimentación, NNN. Los documentos de la reunión serán publicados próximamente para los miembros de la UITA en su sitio web <http://www.iufdocuments.org/en/>

SABORES Y FRAGANCIAS

International Flavors and Fragrances (IFF)

Tekgida-Is, afiliada de la UITA, comenzó a organizar efectivos en la fábrica de IFF en Gebze, Turquía, el 22 de mayo de 2015. El

sindicato reclutó inicialmente 62 de 150 trabajadores y solicitó al Ministerio de Trabajo los derechos de negociación a nivel de la empresa. El Ministerio de Trabajo reconoció a Tekgida-Is como el sindicato negociador el 18 de junio de 2015. Esta decisión del Ministerio de Trabajo fue impugnada por IFF en la corte local de trabajo. El sindicato Tekgida-Is intentó comunicarse con la gerencia local sin éxito y, como resultado, se iniciaron acciones locales de protesta el 7 de setiembre de 2015. Desde entonces, fueron injustamente despedidos 30 efectivos sindicales.

Los dirigentes de FNV, afiliada a la UITA, visitaron Turquía y se reunieron con los trabajadores injustamente despedidos y los representantes sindicales a efectos de investigar. FNV redactó un informe de los hechos, que compartió con las gerencias de IFF en Holanda y EE.UU. A la fecha, los trabajadores permanecen despedidos y los derechos sindicales continúan siendo negados por la gerencia.

Actualmente la UITA está contactando a los principales clientes de IFF, comunicándoles los hechos en Turquía y exhortándoles a ponerse en contacto con su proveedor para insistirle que tome medidas correctoras.

El fracaso de la dirección de IFF en actuar producirá nuevas acciones internacionales por parte de la UITA y las afiliadas en todo el mundo.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Kraft Heinz

jacqueline.baroncini@iuf.org

kirill.buketov@iuf.org

Kraft Heinz clausurará 7 plantas en EE.UU. y Canadá, como parte de una reducción que eliminará 2.600 puestos, o aproximadamente 14% de su personal fabril en Norteamérica. Los cierres, que se llevarán a cabo durante los próximos 2 años, integran un plan para ahorrar USD 1.500 millones en costos operativos para fines de 2017. Después del cierre de estos establecimientos, Kraft Heinz tendrá 41 plantas en Norteamérica, empleando 18.000 personas. La Secretaría de la UITA conversa con las afiliadas norteamericanas a fin de desarrollar una respuesta internacional a esta destrucción de puestos de trabajo y de los futuros de las familias en Kraft Heinz.

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Mondelez se halla en un estado de permanente reestructura, que ha resultado en miles de despidos en todo el mundo durante los últimos 2 años. La anterior "Actualización CTN" (Nº 22) brindó detalles sobre algunos de los países y afiliadas afectadas. En la primera semana de noviembre, Mondelez anunció nuevos cierres en Portugal (Galletas) y Hungría (Caramelos), siendo la mayoría de la producción reubicada en la República Checa y Polonia.

Los constantes ataques a los derechos y sustentos de los trabajadores en aras de incrementar el valor para los accionistas exige una reacción mundial y la UITA convocó un grupo de afiliadas para desarrollar y coordinar respuestas a la constante reestructuración. La compañía retira sus inversiones de las comunidades sin reembolsar a los contribuyentes, después de haber recibido frecuentemente apoyo importante en forma de rebajas de impuestos, vacaciones fiscales y similares, sin demostrar lealtad hacia las comunidades locales. Las afiliadas explorarán las respuestas laborales y políticas a la reestructuración e intercambiarán y difundirán la información.

La Secretaría de la UITA recopilará información acerca de los pormenores de la reestructura, abarcando pérdidas de puestos, protección negociada del empleo, inversiones y desinversiones de la compañía, así como reubicación de la producción. También cotejará y compartirá toda experiencia con miras a establecer alianzas con la sociedad civil y los políticos para combatir los cierres de las plantas y de las líneas de producción.

Las afiliadas que representan a trabajadores de Mondelez deberán remitir toda información pertinente, incluso datos relativos a las disposiciones sobre las negociaciones colectivas, a la Secretaría de la UITA.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Se registraron avances con varios temas en materia de derechos discutidos en la reciente reunión formal mundial UITA/Nestlé realizada en Vevey, Suiza, el 29 de octubre. En la anterior "Actualización CTN" (Nº 22, setiembre de 2015), la UITA notificó su enérgica condena a la inapropiada intervención de Nestlé Japón en los asuntos del **Sindicato Nestlé Japón**, que llevó a su propia disolución y desafiliación de **Food Rengo**, para ser sustituida por una asociación de empleados con sus derechos significativamente reducidos. La UITA censuró la negativa de la compañía en Japón a permitir

el acceso de Food Rengo con el objeto de corregir la mala información circulada a los trabajadores. Food Rengo considera actualmente que aproximadamente 400 trabajadores se oponen a la disolución del sindicato.

Señalando un precedente claro en 2013 bajo los auspicios del Punto Nacional de Contacto de la OCDE en Japón, la UITA ha insistido en una garantía por parte de Nestlé para que los trabajadores de Nestlé Japón que deseen seguir siendo miembros sindicales puedan ejercer sus derechos y se otorgue a Food Rengo el acceso para reunirse con esos trabajadores y trabajadoras.

La compañía responderá próximamente a la UITA respecto a nuestro pedido formal de acceso y adecuado reconocimiento de todo sindicato independiente que se establezca en Nestlé Japón, incluyendo el derecho de dicho sindicato a entablar negociaciones colectivas con la compañía.

La UITA reiteró su seria preocupación sobre el fracaso de Nestlé en asumir la debida diligencia de los derechos humanos cuando ingresó en la **joint venture** con **Lotte en Corea**. La compañía aún no ha implementado el dictamen de la Suprema Corte de 2013 respecto al salario común y actualmente procede a una reestructura sin negociar y amenazando 114 empleos. La UITA nuevamente exigió a Nestlé que reafirme su influencia para el respeto y la protección de los derechos humanos en su **joint venture** con Lotte en Corea.

Las afiliadas de EE.UU., **UFCW** e **IBT**, y el secretario general de la UITA se dieron cita con la dirección norteamericana de Nestlé el 14 de octubre para analizar las obligaciones de la compañía a fin de permitir a sus empleados el acceso a sus derechos de libertad sindical. Se obtuvieron avances en estas conversaciones y la dirección superior de Nestlé manifestó la seguridad que serán alineadas las divisiones separadas de operaciones en EE.UU. y que habrá una única política y un enfoque operativo para los problemas que plantearon la UITA y sus afiliadas.

La UITA y Nestlé acordaron convocar una reunión de al menos una jornada completa en **Moscú**, muy probablemente en febrero de 2016 con representantes de la dirección superior de Nestlé, la gerencia local de Nestlé, la Secretaría de la UITA y **AIWUR** -- afiliada de la UITA-- con el propósito de explorar cómo adoptar una base más positiva para las relaciones laborales en Rusia, tras el reciente reconocimiento y respecto a los temas de la negociación salarial.

En **Chile**, los sindicatos afiliados a la UITA acusaron a la compañía de influenciar a los nuevos empleados para asociarse a un sindicato no representativo, que ha acordado rebajar aspectos del convenio de negociación colectiva para beneficio de la compañía. Las afiliadas de la UITA en Chile alegan prácticas laborales injustas y antisindicales, así como procedimientos injustos en la negociación colectiva ante la Corte de Trabajo. En el momento de la edición de este Boletín, se espera la decisión de la Corte.

En la reciente retirada de productos de Maggi Foods en **India**, la región UITA Asia/Pacífico se comunicó dos veces al día con la gerencia de Nestlé a fin de impedir los despidos masivos. Fueron clausurados un total de 21 líneas de producción en 5 fábricas, afectando a 1.956 trabajadores permanentes y 3.000 trabajadores contratados. Todos los trabajadores/as permanentes fueron reasignados y ninguno fue despedido. La región UITA A/P intervino con éxito en el cese programado de todos los trabajadores contratados, a efectos de asegurar un paquete de indemnización para los despidos temporarios, con garantía de reemplazo en base a la antigüedad. La gerencia se reunió por primera vez con la **Federation of All India Nestlé Employees** desde la formación de la federación en 2006 y actualmente hay un programa de reuniones periódicas planificadas.

En el **Grupo de trabajo sobre igualdad en función del género** con Nestlé, la UITA planteó sistemáticamente la necesidad de elevar las normas mundiales conforme al Convenio 183 de la OIT en cuanto a otorgar 14 semanas de licencia remunerada a los cuidadores primarios y el derecho a extenderla otros 6 meses, con o sin remuneración, conforme a las disposiciones acordadas localmente. Finalmente, en junio, Nestlé inició dicha política y su implementación requerida para 2018. En caso que estas normas aún no se cumplan, la UITA exhorta a sus afiliadas a negociar con la compañía lo antes posible para asegurar que las normas del Convenio de la OIT sean aplicadas a la mayor brevedad.

El grupo de trabajo calificó la **Política del Lugar de Trabajo Sin Discriminación de Nestlé Oceanía** –que fue negociada con las afiliadas de Australia-- como un ejemplo de buenas prácticas. La UITA propicia que esta política u otra similar sea adoptada mundialmente e instrumentada mediante negociaciones con las afiliadas de la UITA.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Una **Reunión Semestral UITA/IndustriAll/Unilever**, que tuvo lugar en Londres el 30 de octubre, convino que la suscripción formal y publicación del acuerdo para la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, acompañado por un anuncio público conjunto e información para las afiliadas, debía concluirse para fines de noviembre. El texto final fue acordado y aprobado por todas las partes en octubre. La UITA suministrará información a las afiliadas sobre su puesta en ejecución y seguimiento a nivel de planta, de conformidad con las detalladas medidas de aplicación dispuestas en el acuerdo, que requieren negociaciones entre los sindicatos y la gerencia. Unilever concordó con la propuesta de la UITA respecto a que los representantes sindicales deben gozar de tiempo libre remunerado para la capacitación sobre la aplicación del acuerdo.

Tras advertir una serie de controversias en compañías que integran la cadena de suministros de Unilever –incluyendo a Crown, Huhtamaki y DHL-- la UITA procurará acordar con Unilever un mecanismo y estrategia para resolver los conflictos en materia de derechos básicos en su cadena de suministros, en lugar de soluciones ad hoc cuando surgen los conflictos. La UITA aspira comprometer a Unilever a nivel de dirección respecto a estos temas. Además, el conflicto actual de la UITA con PepsiCo relativo a los derechos de trabajadores en los depósitos de India que prestan servicios exclusivos a PepsiCo no fue simplemente un problema de la cadena de abastecimiento. Unilever mantiene una *joint venture* de bebidas con PepsiCo que opera en una serie de países y, por lo tanto, Unilever está directamente vinculada a estos abusos.

Continuando investigaciones sobre la situación del empleo y el uso de mano de obra informal y de agencias en los sectores de helados y bebidas, el Grupo de Trabajo UITA/Unilever sobre Empleo Sustentable examinará de nuevo formalmente la situación, en esta ocasión en todas las operaciones fabriles de la compañía. La UITA apoyará enérgicamente el papel crucial de las negociaciones con los sindicatos para promover a los trabajadores precarios hacia contratos de empleo permanente y directo.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

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

Bajo el lema “**UTHGRA te valoriza, UTHGRA te cuida**”, más de 1.200 empleados/as de piso de hoteles participaron en reuniones y talleres organizados por UTHGRA en **Argentina** desde mayo de 2015 con el propósito de lanzar la iniciativa.

La 2ª **Reunión Estratégica de la región Asia/Pacífico sobre la Iniciativa Internacional para Personal de Piso**, efectuada los días 11 y 12 de setiembre en Langkawi, Malasia, atrajo 62 participantes de 15 federaciones y sindicatos a escala nacional procedentes de 13 países, con el fin de continuar desarrollando la iniciativa. Todos los sindicatos asistentes reconocieron que la serie de reuniones educativas, acciones y demostraciones concretaron beneficios, incluso la transición de personal informal de piso a empleos estables en Pakistán y Filipinas.

Los/as participantes evaluaron la actual etapa de la campaña e identificaron prioridades para llevarla adelante, incluyendo educación y un plan para presentar peticiones concretas a las gerencias de hoteles, a efectos de contar con seguridad en sus lugares de trabajo.

En **Filipinas**, **NUWHRAIN** -afiliada de la UITA- creó un Comité de Campañas en agosto, luego de unirse a la Iniciativa Internacional para Personal de Piso y ya alcanzó importantes conquistas para las filiales sindicales locales en **Sofitel de Accor** y **Holiday Inn** en Manila. El sindicato logró eliminar las cuotas de habitaciones para el personal de piso en los 2 hoteles; limitar los turnos a 8 horas; un grupo de empleadas/os informales de piso obtuvo empleo permanente y se esperan más transiciones al régimen permanente. NUWHRAIN procura también involucrar al Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE, sigla en inglés) en su lucha para elevar las normas para el personal de piso en toda la industria.

El 11 y 19 de agosto, **NUHPSW** y **HAPSSSA** -- afiliadas de la UITA-- coordinaron 2 talleres en

Nigeria tendientes a promover la iniciativa para personal de piso de hoteles, como parte de un proyecto para trabajadoras. Unos 30 participantes, mujeres y hombres, concurren a los talleres destinados a identificar los problemas que afrontan las trabajadoras y trabajadores en la industria hotelera. Los participantes determinaron como prioridades sindicales claves el establecimiento de comités de Salud y Seguridad, la provisión de Equipo Protector Personal adecuado y una reducción en el número de habitaciones a limpiar.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

CTNs del Sector Carne

La **3ª Conferencia Internacional de la UITA del Sector Carne** se celebró los días 13 y 14 de octubre en Chicago, EE.UU.

Los participantes examinaron la rápida globalización del sector cárnico, cada vez más dominado por CTNs que en los últimos años han crecido mediante fusiones y adquisiciones. Doce de las primeras 100 compañías de alimentos del mundo están centradas en el sector carne, lideradas por la gigante compañía brasileña **JBS**, que actualmente cubre 6 continentes. Las otras 3 empresas gigantes de la industria son **Tyson** y **Cargill** con sede en EE.UU. y el **Grupo WH** con sede en China. Las 15 primeras compañías emplean 700.000 trabajadores.

En muchas de estas compañías, los inmigrantes son mayoritarios en la fuerza laboral de los diversos países, por lo cual las afiliadas presentes en la conferencia examinaron la urgente necesidad de organizar a los trabajadores migratorios. Los asistentes afirmaron el principio sindical en cuanto a que todos los trabajadores tienen los mismos derechos, independientemente de donde procedan previamente a su incorporación a la fuerza laboral de cualquier país.

La UITA solicitó a las afiliadas que colaboren con el suministro de información para auxiliarla en la evaluación de la fuerza sindical en las principales CTNs cárnicas, de modo de permitir que las afiliadas del sector carne midan los avances, al tiempo que desarrollemos estrategias para aumentar la densidad sindical dentro de estas compañías.

Los participantes acogieron con beneplácito una propuesta para establecer una división del sector carne en la UITA, con un sólido enfoque hacia las CTNs.