

# ACTUALIZACIÓN CTN N° 25

## 05-2016



*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:**

- Chiquita

##### **Azúcar:**

- Illovo Sugar

#### **Bebidas:**

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

#### **Cerveceras:**

- Conferencia del Sector Cerveceras
- AB InBev
- Heineken
- SABMiller

#### **Catering:**

- LSG SkyChefs
- Sodexo

#### **División Lácteos:**

- Conferencia de la División Lácteos
- Arla
- Danone
- Saputo

#### **Comida Rápida:**

- McDonald's
- Sbarro
- 3er. Día Internacional del Sector Comida Rápida
- Campaña relativa a Contratos Cero Hora

#### **Pesqueras:**

- Exposición Norteamericana de Productos Pesqueros
- Citra Mina/Philfresh

#### **Procesamiento de Alimentos:**

- Mondelez
- Nestlé
- Nomad Foods

#### **Cadenas Hoteleras:**

- Campaña Internacional de la UITA para Personal de Piso de Hoteles
- Hoteles KMA
- Hoteles Starwood

#### **Carne:**

- Cargill
- Talleys/AFFCO

## AGRICULTURA

[sue.longley@iuf.org](mailto:sue.longley@iuf.org)

### **Banano**

[sue.longley@iuf.org](mailto:sue.longley@iuf.org)

### **Chiquita**

[sue.longley@iuf.org](mailto:sue.longley@iuf.org)

La reunión del **Comité de Revisión UITA/ COLSIBA-Chiquita** se llevó a cabo en San José, Costa Rica, el 8 de abril de 2016.

El Comité, reunido por segunda vez desde que Cutrale adquirió a Chiquita en enero de 2015 (ver también 'Actualización CTN' N° 18, 19 y 22), convino en reestablecer el sub-grupo de trabajo relativo al género y en difundir en toda la compañía el anexo del acuerdo adoptado en 2013 acerca de la política de tolerancia cero al acoso sexual. Se convino asimismo que, previo a la próxima reunión programada para octubre de 2016, un equipo UITA/COLSIBA evaluaría el proyecto piloto en Panamá dedicado al acoso sexual y al incremento del empleo femenino e informaría al Comité. Panamá presenta aún la tasa más baja de empleo femenino, con un 10%. Honduras presenta la más alta tasa respectiva, con un 25%.

Tras las inquietudes manifestadas por el ala sindical acerca de la creciente incidencia del síndrome del túnel carpiano entre las trabajadoras, habrá un estudio conjunto UITA/ COLSIBA-Chiquita sobre el alcance del problema. No obstante, en respuesta la compañía procuró apoyo para iniciar negociaciones referidas al uso de gatos hidráulicos manuales con el sindicato en Honduras y en Panamá respecto a los trabajadores que recogen el hilo plástico utilizado ampliamente en las plantaciones de banano.

Otra gran conquista fue el compromiso de volver a tratar en 2016 el tema de los proveedores. El texto del acuerdo, que data de 2001, refleja lo que entonces era la división (70%-30%) entre la

producción propia y el banano adquirido. También antecede las Directivas actualizadas de la OCDE, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y las obligaciones más estrictas que impusieron a las compañías para la supervisión de sus proveedores.

Se discutieron asimismo los actuales problemas enfrentados por los sindicatos que representan a trabajadores en Costa Rica, Guatemala, Honduras y Panamá. El Comité convino en dar seguimiento a estos temas a escala nacional, con el compromiso de ambas partes de continuar negociaciones de buena fe. El ala sindical también planteó inquietudes respecto a la seguridad de un representante sindical de Honduras, que recién había recibido amenazas de muerte, conviniendo en presentar una comunicación por escrito a Chiquita.

## **Azúcar: Illovo Sugar**

[jorge.chullen@iuf.org](mailto:jorge.chullen@iuf.org)

**SPAWUM en Malawi**, que organiza a los trabajadores de Illovo Sugar Malawi, concretó un aumento salarial global del 20% frente una tasa oficial de inflación del 23%, el cual será aplicado en 2 etapas: la primera durante el período abril-setiembre y la segunda en el período octubre-marzo 2017.

Las negociaciones en el marco del **Consejo Sudafricano de Negociación Azucarera**, donde **FAWU** representa a la mayoría de los trabajadores e Illovo participa como empleador, llegaron a un estancamiento el 23 de marzo, con posiciones muy distantes entre las partes, incluso un diferencial de 10 puntos para el aumento salarial. La próxima ronda de conversaciones fue programada para el 28 de abril.

## **BEBIDAS**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

### **Coca-Cola**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

El miércoles 23 de marzo, los **sindicatos belgas afiliados a la UITA** culminaron las negociaciones para el convenio colectivo, que comprende la flexibilidad relativa al "plan HORIZONTE" de la compañía. Se les había anunciado que debían concretar un convenio al término de ese día para salvar a la planta de Gante y asegurar la inversión largamente esperada de € 75 millones. Durante la jornada final de negociación del convenio de negociación colectiva, los sindicatos lograron introducir ciertas conquistas importantes al

texto propuesto por la gerencia. Estas modificaciones mitigarán los efectos sobre aquellos empleados afectados por las medidas de flexibilidad (artículo sólo en inglés).

En **Alemania**, el 1º de marzo, NGG recibió información acerca de la próxima ronda de reestructuración a ser puesta en marcha en 2016 en las operaciones de Coca-Cola Alemania. Los planes incluyen el cierre de 8 establecimientos, justificado por la compañía a raíz de los volúmenes decrecientes de botellas reutilizables, que impactaron directamente a 2 de las plantas de producción de estas botellas. Estas 2 plantas embotelladoras están ubicadas en Bremen y Berlin-Hohenschönhausen. Además del cierre de estas 2 plantas (con la pérdida de 438 puestos de trabajo), la gerencia también quiere reducir el Centro de Servicio al Cliente y las unidades de Comercialización, Coordinación de Ventas y Recursos Humanos, lo cual perjudicará a otros 120 puestos. La pérdida global es de 558 puestos, en tanto que 1.446 puestos se verán afectados de algún modo. Según los miembros de la UITA, estos planes de reestructuración --que representarán un ahorro de casi €375 millones para la compañía-- están vinculados a la fusión de 3 embotelladoras en **Coca-Cola European Partners**.

La creación de Coca-Cola European Partners avanzó un paso más, con la autorización obtenida por la entidad en EE.UU. Esto significa que la transacción entre las 3 compañías, anunciada inicialmente en agosto de 2015, está encaminada para su conclusión a fines de junio de 2016. Coca-Cola Enterprises, Coca-Cola Iberian Partners y Coca-Cola Erfrischungsgetränke de Alemania se unificarán en Europa Occidental para crear la mayor embotelladora independiente de Coca-Cola en el mundo, según sus ventas netas.

El 3 de marzo, tras 14 meses de duras negociaciones y una suspensión de casi 5 meses en la negociación, el Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Central S.A. (STECSA) y Coca-Cola FEMSA en **Guatemala** --ambas afiliadas a la UITA-- llegaron a un acuerdo y firmaron un nuevo convenio de negociación colectiva que será válido por 2 años. Más información [aquí](#).

El 8 de enero de 2016, tras una larga negociación marcada por la intransigencia del empleador, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bepensa Dominicana S.A. (Sinatrabedsa) y la embotelladora de Coca-Cola en **República Dominicana** suscribieron un nuevo convenio colectivo. Más información [aquí](#).

## **PepsiCo**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

El constante fracaso de PepsiCo para corregir los abusos a los derechos humanos de su proveedor Radhakrishna Foodland Pvt. Ltd. (RKFL) --la compañía que dirige un depósito en **Bengala Occidental, India**, contratado exclusivamente por PepsiCo-- la hace cómplice de nuevos abusos. En lugar de rectificar los abusos destacados por la campaña de la UITA, RKFL, el proveedor de PepsiCo, ha cometido nuevos abusos al reducir los contratos ya precarios de un año a tres meses, llevando los derechos básicos aún más allá del alcance de estos trabajadores. Los empleados de este proveedor de PepsiCo no reciben contratos por escrito en un idioma que puedan entender; firman un documento en inglés y son informados verbalmente acerca de la longitud de su contrato.

PepsiCo dejó claro que respalda firmemente las acciones de su abastecedor y niega toda infracción, al tiempo que RKFL continúa los abusos de contratos precarios. La UITA seguirá considerando a PepsiCo como cómplice plena y directa de estas violaciones a los derechos humanos en su cadena de suministro en Bengala Occidental hasta que se brinde una solución justa y equitativa de reincorporación a puestos estables a estos trabajadores y que la compañía brinde garantías claras y obligatorias para que todos los trabajadores del proveedor de PepsiCo puedan acceder libremente a sus derechos. Hasta entonces, PepsiCo permanece en contravención de los requisitos para la debida diligencia de los derechos humanos estipulados en la Directivas de la OCDE.

Las afiliadas en Polonia, Filipinas, India, EE.UU., Pakistán, Alemania, Brasil, Australia, Japón, España, Indonesia, Mozambique, Francia, Republica Dominicana, Sudáfrica, Bélgica, Argentina, Suiza, Italia, RU, Rusia, Austria, Honduras, Chile, Togo, Luxemburgo, Túnez y en la amplia región latinoamericana de la UITA, todas adoptaron acciones de apoyo a estos valientes trabajadores en India.

También respaldaron a estos trabajadores del depósito proveedor de PepsiCo los sindicatos organizados en Heineken, militantes y afiliadas de la UITA en Ucrania. Leer detalles de estas acciones [aquí](#).

Los representantes de SITAC --sindicato miembro de CNTA, afiliada de la UITA-- y PepsiCo firmaron un acuerdo para regularizar a

300 trabajadores de agencias en el departamento de envasado de Elma Chips de PepsiCo en **el estado de São Paulo, Brasil**. Melquiades de Araujo, Presidente de FETIASP (Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de San Pablo) inició el combate para eliminar la subcontratación en PepsiCo hace 10 años y colaboró con el sindicato SITAC para concluir el acuerdo. El sindicato seguirá luchando hasta acabar con las condiciones precarias de empleo en los departamentos de logística y distribución en Elma Chips de PepsiCo.

Crown Beverages Limited, la embotelladora de PepsiCo en **Uganda**, procedió a una reestructura del personal que afectó a 55 empleados, mayormente en las funciones de ventas y comercialización. La compañía adujo que los despidos fueron causados por la recesión económica en el sector de los refrescos, "obligándoles a racionalizar sus costos para seguir siendo competitivos". La afiliada de la UITA en Uganda está tramitando el posible apoyo de la Secretaría de la UITA.

## **CERVECERAS**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

### **Conferencia Internacional del Sector Cerveceros de la UITA, 14 al 16 de junio de 2016, Estambul, Turquía**

Las afiliadas organizadas en el sector de la cerveza están invitadas a asistir a la **Conferencia Internacional del Sector Cerveceros de la UITA, que tendrá lugar del 14 al 16 de junio de 2016, en Estambul, Turquía**. Esta conferencia permitirá a las afiliadas intercambiar detalles sobre la evolución de las compañías cerveceras y debatir el posible impacto de las estrategias empresariales sobre el empleo y otras cuestiones. Por consiguiente, se solicita a las afiliadas interesadas en participar a entrar en contacto con [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) en la Secretaría de la UITA.

### **AB InBev**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Mediante una encuesta, la Secretaría de la UITA procura recopilar información de las afiliadas organizadas en AB InBev y SABMiller acerca del posible impacto de la adquisición de SABMiller por parte de AB InBev sobre el personal en los diferentes países. Por favor complete [la encuesta](#) y envíe sus respuestas por correo electrónico a [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) al 27 de mayo, de 2016.



MillerCoors anunció sus planes de clausurar la cervecera en Eden en setiembre de 2015, apenas 2 días antes que se hicieran públicas las conversaciones para la fusión entre AB InBev y SABMiller. SABMiller y Molson Coors son copropietarias de MillerCoors. Carolina del Norte investiga la decisión de clausurar la fábrica de cerveza. El estado realiza consultas con el Departamento de Justicia de EE.UU., el cual supervisa la investigación antimonopolio referida a la fusión ABI/SAB. Teamsters, la afiliada de la UITA que representa a los trabajadores de Eden, estimuló a la compañía a hallar un comprador dispuesto a mantener buenos puestos de trabajo en Carolina del Norte. MillerCoors alertó a los empleados de Eden que proyecta despidos a partir de junio.

La Comisión Europea confirmó el 'plazo provisorio' del 24 de mayo para examinar la absorción de SABMiller por USD 104.200 millones propuesta por AB InBev. Mil millones de *rand* (USD 69 millones) serán invertidos por AB InBev para apoyar a los pequeños agricultores de Sudáfrica y congelar los despidos por 5 años, como parte de las concesiones pactadas con el gobierno para asegurarse la aprobación reglamentaria de su absorción de SABMiller. Mientras tanto, el plazo de la comisión de competencia de Sudáfrica sería nuevamente extendido hasta el 5 de mayo.

## **Heineken**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

En tanto que aún anticipamos avances en Haití, otro problema de derechos sindicales ha surgido en una subsidiaria de Heineken en Nueva Zelanda. Adrian Mealing, el principal representante sindical en este establecimiento, fue despedido por haber enseñado a una trabajadora contratada cómo manejar un montacargas como parte de su entrenamiento, con el permiso de su supervisor. La compañía afirma que era peligroso y violó la política de la compañía. La UITA cree firmemente que en realidad se trata de un hostigamiento a raíz de su actividad sindical. Actualmente un tribunal local emitió una decisión manifestando que la plena justicia del caso favorece la restitución del representante sindical en razón que su despido fue injusto. Parece ser que la compañía no acepta esta decisión y apelará.

La UITA continúa planteando los problemas en Haití y al presente en Nueva Zelanda con la dirección superior de Heineken en Holanda, en procura de resolver estas cuestiones pendientes relativas a los derechos. La compañía continúa resistiéndose a conversar

con la UITA y se comunica sólo mediante el correo electrónico. El fracaso en cooperar de la dirección probablemente conducirá a una acción pública.

## **SABMiller**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Después de casi 17 meses de negociaciones para un nuevo convenio colectivo entre el **Sindicato de Trabajadores de la Industria de Bebidas y Similares (STIBYS)** -- afiliado de la UITA-- y **Cervecería Hondureña S.A.**, propiedad de la transnacional SABMiller en Honduras, los trabajadores notificaron una inquietante reactivación de la subcontratación en la compañía. Más información [aquí](#).

Un conflicto en Cervecería Nacional SA, propiedad de SABMiller en **Panamá**, condujo a una huelga general que detuvo la producción y distribución en la empresa transnacional durante 18 días en julio de 2015. Las negociaciones habían comenzado el 1º de junio de 2015. Los 2 sindicatos, que juntos representan más del 80% del personal, decidieron fortalecer una alianza estratégica con el fin de negociar y firmar un nuevo convenio conjuntamente. Actualmente las partes esperan la decisión del tribunal del empleo para definir el nuevo convenio colectivo.

## **CATERING**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

## **LSG Skychefs**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Los trabajadores de catering de aerolíneas empleados por Sky Chefs conquistaron un nuevo e importante contrato nacional en Estados Unidos.

El nuevo acuerdo comprende un incremento salarial, mejor vestimenta y calzado para aquéllos que trabajan bajo temperaturas muy bajas, el refuerzo del trabajo permanente mediante límites en el número de trabajadores a tiempo parcial y el perfeccionamiento de los procedimientos de quejas.

Los trabajadores de Sky Chefs en California se asociarán al plan de salud de UNITE HERE como un primer paso hacia una mejor y costeable atención de la salud para todos.

El nuevo contrato fue el resultado de los esfuerzos de organización de los locales de UNITE HERE en todo el país, abarcando acciones en las cocinas, mitines, delegaciones y una extensa acción de desobediencia civil en Washington, D.C. Prosigue la [campaña "Cinco Centavos de Dólar, Un Boleto"](#) (sólo en inglés) en pro de una accesible atención de la salud y

condiciones más seguras de trabajo para todos los trabajadores de catering de aerolíneas.

## **Sodexo**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La UITA continúa prestando asistencia a los trabajadores en India a los efectos de promover los derechos en las operaciones de la compañía. En este contexto, se realizó una investigación conjunta UITA/Sodexo respecto al acceso de los trabajadores a los derechos en las instalaciones industriales de catering de Sodexo en Tamil Nadu, India. Se identificaron una serie de problemas, incluyendo horarios excesivos de trabajo. La UITA discute con la compañía respecto a la confección de un informe detallado acerca de la investigación conjunta, el cual será complementado con un plan de trabajo destinado a atender los déficits identificados atinentes a los derechos.

## **DIVISIÓN LÁCTEOS**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Como se indicó en la anterior 'Actualización CTN', los participantes en la **4ª Conferencia Mundial del Sector Lácteo de la UITA, a celebrarse en Ciudad del Cabo del 24 al 26 de mayo**, programarán consolidar nuestra labor con el fin de aumentar nuestra afiliación y construir alianzas sindicales internacionales en las principales CTNs lácteas. Por otra parte, se debatirán en la conferencia tres importantes temas mundiales interconectados: la volatilidad de los precios de los productos lácteos y su dramática caída desde 2014; el papel de los acuerdos de comercio e inversiones en la reducción de los costos laborales y las ganancias a los productores (se elaboró y endosó una declaración de política en 2014); y los efectos destructivos del cambio climático sobre la estabilidad de la industria.

## **Arla**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La Secretaría de la UITA y un grupo representativo de afiliadas (Unite the Union, 3F, NNF, LIVS, NGG) se congregaron con Arla Foods el 14 de abril, tras un acuerdo con la compañía para mantener reuniones periódicas estructuradas.

Se debatió extensamente la subcontratación y la utilización del trabajo de agencias por parte de la compañía, no existiendo una política mundial que se aplique en estas áreas. En algunos países, la mano de obra de agencias está cubierta por negociaciones colectivas sectoriales, pero en otros (RU, Alemania) los trabajadores temporarios empleados por

agencias reciben menos remuneración que los trabajadores permanentes asignados a tareas iguales o similares. Se convino que, como preparativo para la próxima reunión, la UITA y sus afiliadas elaborarían una evaluación más detallada sobre el empleo de trabajadores precarios, con énfasis en el trabajo de agencias.

Otros asuntos a discutirse en futuras reuniones serán los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y la obligación de debida diligencia de la compañía, a la vez que la promoción de la igualdad en función del género en los lugares de trabajo de Arla.

Cuando Arla cierre la planta Hatfield Peverell en Essex, RU, este verano, se perderán 230 puestos de trabajo, incluyendo a 137 miembros de Unite the Union.

## **Danone**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

*Food Industry Employees Union* (FIEU), afiliada de la UITA en **Malasia**, suscribió el primer convenio de negociación colectiva con Danone Dumex en marzo de 2016. Éste fue el corolario de los esfuerzos coordinados de FIEU para organizar un sindicato en la industria de la alimentación y aumentar la afiliación, con miras a asegurar el reconocimiento de compañías tales como Danone.

*Tobacco, Drink, Food and Allied Workers Union* (Tekgıda-İş), afiliada de la UITA en **Turquía**, firmó el primer convenio de negociación colectiva con Danone Hayat Aguas Turquía el 8 de abril de 2016. El sindicato organizó a los trabajadores, pero tuvo dificultades con la gerencia local para obtener el reconocimiento a los fines de la negociación colectiva. La UITA organizó reuniones en Turquía y París y logró el acceso del sindicato a los trabajadores y trabajadoras y su reconocimiento por parte de la compañía.

## **UITA y Danone suscriben acuerdo para limitar el empleo precario**

El [Acuerdo UITA-Danone relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos](#), suscrito el 15 de marzo, se halla a disposición en inglés, francés, español, alemán, sueco, holandés y bahasa indonesia. Pueden obtenerse copias pulsando el vínculo precedente o contactando a [jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org).

La Secretaría de la UITA proporcionará a las afiliadas una guía para ayudar a los que deseen utilizar el acuerdo a escala local con el objeto de

proteger y perfeccionar la protección del empleo seguro a tiempo completo dentro de Danone.

### **Supervisión de los acuerdos UITA/Danone vigentes**

La visita conjunta de supervisión a Brasil, efectuada del 4 al 6 de abril, abarcó reuniones en las oficinas centrales de Danone Brasil en São Paulo, en una fábrica láctea y en una planta embotelladora de agua. La representante de la UITA también se entrevistó con la dirigencia de FETIASP, la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de São Paulo y de STILACAFE, el sindicato de trabajadores de la industria láctea y afines de São Paulo. Previo a la visita, FETIASP organizó reuniones con sindicatos que representan a trabajadores de Danone, afiliadas y no afiliadas a la UITA por igual. Estos encuentros proseguirán periódicamente. Asimismo, la gerencia de Danone Brasil se comprometió a iniciar la realización de reuniones periódicas sindicato-gerencia.

### **Saputo**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La **Alianza sindical internacional de la UITA** en Saputo celebró una teleconferencia el 23 de marzo.

La compañía acababa de anunciar el cierre de 3 fábricas en Canadá, incluso una en Nueva Escocia, donde Unifor cuenta con miembros, y otra en Ottawa, organizada por Teamsters (IBT). Unifor e IBT acordaron comunicarse y cooperar para apoyar a sus miembros tras el anuncio de los cierres propuestos.

Recientemente IBT concluyó 2 convenios de negociación colectiva con Saputo en EE.UU. y está por ultimar un tercero. También procura oportunidades de sindicalización en varios estados.

En Australia, NUW se apresta a renovar convenios colectivos con Saputo, los cuales expiran a principios de 2017; en tanto, en Argentina, ATILRA prepara negociaciones sectoriales que comprenderán a miembros empleados por Saputo.

## **COMIDA RÁPIDA**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

### **McDonald's**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

En California, EE.UU., los legisladores han anunciado un acuerdo para elevar el salario mínimo del estado a USD 15 por hora para

2022. Se espera que más de 5,6 millones de californianos –más del 32% de la fuerza laboral del estado– se beneficien con el aumento. La lucha a efectos de elevar el salario mínimo, liderados por SEIU con trabajadores jóvenes de bajos salarios y trabajadores de grupos minoritarios en primera fila, avanza también en otros estados, predominantemente en Nueva York, Washington D.C. y Nueva Jersey, demostrando el impacto nacional de la campaña 'Lucha por 15'.

### **Sbarro**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

Los trabajadores de Sbarro en **Moscú** y otras **ciudades rusas** organizados por Novoprof, afiliada a la UITA, han ganado su campaña en pro del reconocimiento sindical y el pago de salarios retroactivos. El sindicato y el concesionario 'GMR Planet of Hospitality' alcanzaron un acuerdo y se iniciaron los primeros pagos, siendo los miembros sindicales los primeros en recibir su dinero. Los trabajadores de Sbarro y Novoprof lanzaron una campaña de sindicalización 'Gente de la Comida Rápida' en Moscú, con el propósito de atraer trabajadores de otras cadenas a las filas sindicales y fomentar el dinamismo a raíz del éxito.

### **3er Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida, 14 de abril de 2016**

El 14 de abril, los trabajadores del sector comida rápida en 40 países se asociaron al **3er Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida**. Dichos trabajadores participaron en una variedad de acciones, desde volantes a manifestaciones y huelgas para resaltar las malas condiciones de trabajo en el sector y abordar asuntos que abarcan el robo salarial, los contratos cero hora, los bajos salarios, el empleo precario y el derecho a afiliarse o a formar un sindicato.

### **Campaña relativa a Contratos Cero Hora**

Una extensa campaña de Unite --afiliada de la UITA-- y el apoyo de todas las organizaciones sindicales de **Nueva Zelanda** se tradujo en el voto unánime del parlamento para prohibir los contratos cero hora. Actualmente se requerirá que todos los convenios de empleo estipulen las horas pactadas y garantizadas; estas horas deben registrarse con referencia a los días de trabajo y los tiempos de comienzo y finalización. Un convenio puede incluir una 'cláusula de disponibilidad' debido a 'buenas razones', pero

los empleados deben ser compensados por estar a disposición.

## PESQUERAS

[kirill.buketov@iuf.org](mailto:kirill.buketov@iuf.org)

### **Exposición Norteamericana de Productos Pesqueros, Boston, 6 al 8 de marzo**

Las violaciones a los derechos de los trabajadores en **Les Conserveries Marocaines – DOHA** y **Phillips Seafood** fueron dadas a conocer en la Exposición Norteamericana de Productos Pesqueros en Boston (6 al 8 de marzo), donde estas compañías estaban comercializando sus productos. La UITA estuvo acompañada por *International Labour Rights Forum*, *Guest Workers' Alliance* y el Centro de Solidaridad de AFL-CIO en la reunión especial sobre los Derechos Humanos en la industria mundial de productos de la pesca, así como en la propia Exposición, a fin de plantear inquietudes sobre el fácil acceso al mercado internacional de compañías con antecedentes de abusos a los derechos laborales.

### **Citra Mina / Philfresh**

[kirill.buketov@iuf.org](mailto:kirill.buketov@iuf.org)

La solidaridad internacional organizada a través de la UITA aseguró amplia cobertura del seguro de salud para los dirigentes y miembros sindicales despedidos injustamente por **Citra Mina, la gigante compañía atunera de Filipinas**, después que crearon un sindicato hace 2 años y medio. Los trabajadores de Citra Mina y su sindicato continúan luchando por sus derechos, siendo la conquista de cobertura de salud para ellos y sus familias una inyección vital en su largo combate en favor de los derechos y el reconocimiento. Los fondos son provistos por la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación de Suecia (Livs).

El 11 de marzo, los trabajadores de Citra Mina fueron acompañados por trabajadores de otras compañías pesqueras para poner en marcha el programa de Solidaridad con los Trabajadores Atuneros en General Santos, la capital atunera de Filipinas. Más de 700 trabajadores del sector de procesamiento y enlatado del atún, así como trabajadores de los buques atuneros, declararon su respaldo al programa y el compromiso de preservar los puestos en la industria atunera y su entorno de compañías temerarias. Una delegación de trabajadores del atún del Sindicato de Trabajadores Marítimos y del Transporte de Papua Nueva Guinea se

asoció al programa de Solidaridad con los Trabajadores del Atún e hizo uso de la palabra en una conferencia de prensa, junto a la UITA, SENTRO y el Sindicato de Trabajadores de Citra Mina.

## PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)

### **Mondelez (ex-Kraft)**

[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Al presente han fallecido 7 trabajadores como resultado de las lesiones sufridas luego de la explosión de una caldera y un incendio en la fábrica de Mondelez Cadbury en Cairo el 28 de marzo. Inicialmente, se notificaron 4 trabajadores fallecidos y unos 60 heridos, muchos de ellos con quemaduras graves y en condiciones críticas.

La UITA transmitió a nuestros miembros sindicales en Mondelez Alejandría nuestras profundas condolencias y plena solidaridad y apoyo para los trabajadores fallecidos y lesionados y sus familias, a la vez que requirió una investigación completa y transparente y el respeto de los derechos sindicales en el seno de Mondelez Egipto a los efectos de asegurar que tales tragedias innecesarias puedan ser evitadas en el futuro.

Cuando Mondelez propuso la tercerización de 17 puestos de distribución en Coolock, Irlanda, los efectivos de SIPTU y Unite the Union –ambas afiliadas de la UITA-- iniciaron una huelga destinada a retener los puestos internamente. La *Irish Workplace Relations Board* convocó negociaciones entre los sindicatos y la compañía y la decisión de subcontratar el trabajo fue descartada y también se resolvieron antiguas cuestiones de remuneración en un pacto trienal.

BCTGM –afiliada de la UITA– continúa su campaña para evitar el traslado a México de 600 puestos desde las operaciones de Mondelez en Chicago. El sindicato también convocó un boicot al consumo de los productos Nabisco elaborados por Mondelez en México.

El 6 de abril, BCTGM presentó una petición ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., exigiendo una investigación acerca de la utilización de sindicatos de empresa y de contratos de protección y la falta de transparencia sindical en México, bajo un mecanismo dispuesto por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Los trabajadores de Mondelez Salinas, México, están



representados por un sindicato de empresa, que BCTGM cree no es independiente ni capaz de representar a los trabajadores en negociaciones colectivas auténticas.

El 31 de marzo, Mondelez anunció oficialmente la venta de un número de marcas locales europeas a Eurazeo, un fondo de inversores de capitales privados con sede en Francia.

La transacción transferirá la producción de estas marcas a 5 plantas en Francia (Marcq-en-Baroeul, Blois, Saint-Genest, Vichy y Estrasburgo), las cuales pertenecerán y serán operadas por Eurazeo. La actual producción de estas marcas en España y Europa Central será transferida a la nueva compañía en Francia.

La fábrica de Mondelez en Valladolid, España, será clausurada, con la eliminación de 232 puestos.

Mondelez afirma que Eurazeo es un 'activo inversionista a largo plazo'. Los antecedentes reflejan que es un inversor financiero con un modelo de negocios basado en adquisiciones con fondos de deuda y un rápido 'ciclo de desinversión'. Más información [aquí](#).

## **Nestlé**

[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)  
[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

El grupo conjunto de trabajo relativo a la igualdad de género se reunió nuevamente el 31 de marzo con el fin de considerar las enmiendas propuestas por Nestlé al proyecto de acuerdo de la UITA sobre igualdad de género y no discriminación. De mutuo acuerdo, la UITA redactará una lista de medidas y acciones concretas a ser adoptadas para poner en operación los compromisos.

Tras una reunión entre la UITA y la dirección superior nacional y central, las 3 fábricas sindicalizadas de Nestlé en Rusia (Perm, Timashevsk y Samara) firmaron sus acuerdos de negociación colectiva, que contienen aumentos salariales para 2016. Los sindicatos comunicaron que no pudieron obtener apropiada información financiera y de otra naturaleza de la compañía en el curso de las negociaciones colectivas. Prosiguen las conversaciones entre la UITA y Nestlé respecto a los derechos de los trabajadores y los procesos de negociación colectiva en Rusia.

En 2015, Nestlé anunció una política 'global' de 14 semanas de licencia de maternidad/paternidad para alinear la política de Nestlé más estrechamente con el Convenio 183 de la OIT (el tema del incumplimiento fue planteado anteriormente por la UITA). La UITA prosigue

trabajando con las afiliadas norteamericanas UFCW/RWDSU e IBT en relación con la fallida aplicación de esta política por parte de Nestlé. Se llevan a cabo asimismo conversaciones respecto al compromiso de Nestlé con la UITA en cuanto la gerencia no interferiría en modo alguno cuando los trabajadores consideren ejercer sus derechos para asociarse a un sindicato.

Tras el anuncio de los planes de Nestlé de cerrar su planta de café en Mainz (Alemania) para fines de 2017, se efectuó una reunión ad hoc del Comité Europeo de Empresa el 8 de abril en Fráncfort. Los delegados sindicales de las plantas programadas para recibir la producción (en el RU, Francia, España y Suiza) se comprometieron a rechazar toda nueva tarea en tanto que los planes de clausura estén bajo cuestionamiento en Alemania y no antes que todos los asuntos sean resueltos a satisfacción de los trabajadores alemanes.

Una reunión del Comité Director del Comité Europeo de Empresa tuvo lugar los días 13 y 14 de abril. En esta ocasión, este Comité fue expandido a fin de incluir otros delegados que expresaron su interés en colaborar con la marcha de las acciones sindicales en el CEE de Nestlé y en participar en uno de los grupos de trabajo (salario vital, empleabilidad sustentable, NCE) constituidos en la reunión de noviembre. Otro tema objeto de discusión fue la *joint venture* propuesta entre Nestlé y el fabricante de marcas blancas de helados, R&R.

## **Nomad Foods**

[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)  
[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La Federación de Trabajadores de la Alimentación de Suecia (Livs) combate los planes para cerrar la fábrica Findus de comida congelada en Bjuv, que arrojaría a 450 trabajadores de sus puestos y destrozaría los sustentos de muchos cientos de agricultores que proveen a la planta. El 31 de marzo, el Director Ejecutivo de Nomad Foods –un vehículo de inversión registrado en las Islas Vírgenes Británicas, contando en su cartera con las marcas Findus, Birds Eye e Iglo– llegó a la fábrica, convocó a todo el personal a una reunión, anunció que la fábrica cerraría a fines del año e inmediatamente abandonó el país. El Primer Ministro sueco exhortó a la compañía a regresar a Suecia y reunirse con el gobierno y Livs exige que la fábrica siga en funcionamiento.

La UITA lanzó una [campaña](#) urgente en línea en apoyo de los reclamos de la Federación de Trabajadores de la Alimentación de Suecia y se puso en contacto con nuestras afiliadas en RU,



Francia, España, Alemania, Noruega e Italia, donde Nomad opera plantas de elaboración, con el objeto de informarles acerca de las acciones de la compañía en Suecia y procurar su respaldo solidario. Se exhorta a las afiliadas a solicitar información, incluyendo datos financieros detallados acerca de los planes de la compañía para las plantas en cada país y a estimular la participación de sus efectivos en actividades tendientes a evitar y desalentar el traslado de la producción de un país a otro.

## CADENAS HOTELERAS

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)  
[emilio.ferrero@iuf.org](mailto:emilio.ferrero@iuf.org)

### **Campaña Internacional de la UITA para Personal de Piso de Hoteles**

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

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)  
[emilio.ferrero@iuf.org](mailto:emilio.ferrero@iuf.org)

En **Nueva Zelanda**, Unite ha investigado la modalidad en que un número de marcas muy conocidas de hoteles utilizan una práctica llamada ‘sistema de créditos’. Este sistema indica a los trabajadores el tiempo necesario para limpiar una habitación, otorgándoles ‘créditos’ por el número de minutos supuestamente dedicado a limpiar cada habitación. Sus planillas de horas basadas en estos créditos teóricos no reflejan el tiempo real de finalización, de manera que no cobran por todas las horas que trabajan. Unite se ha ocupado en educar a los trabajadores –quienes son alentados por las empresas hoteleras a creer que el sistema es legal– para reconocer e impugnar esta práctica.

**PAM de Finlandia** se unió a la Semana Mundial de Acción de la UITA, con actividades que apuntan a concientizar a los huéspedes acerca de las condiciones de trabajo del personal de piso de hoteles. Desde el 4 al 11 de noviembre, dirigentes sindicales y delegados de planta visitaron 15 hoteles en las áreas de Helsinki, Espoo y Vantaa, incluso manteniendo una jornada de acción en el aeropuerto de Helsinki. La mayoría de los huéspedes, quienes nunca habían pensado acerca de la carga de trabajo del personal de piso, a través de las actividades del sindicato se enteraron de lo difícil y extenuante de dichas tareas.

Se celebró una reunión con la cadena hotelera española **Meliá** el 30 de marzo, con el

propósito de discutir formas de cooperación para establecer cargas de trabajo saludables y seguras para el personal de piso a escala mundial. Hubo una respuesta positiva de la compañía y se convino en continuar considerando la creación de un grupo de trabajo integrado por afiliadas de la UITA y miembros de los hoteles Meliá.

### **Hoteles KMA**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)  
[emilio.ferrero@iuf.org](mailto:emilio.ferrero@iuf.org)

Fueron restituidos en el **Hotel River View en Bagan** los 5 dirigentes sindicales cesados injustamente en 2015 por sus actividades sindicales y la gerencia entabló negociaciones de buena fe con el sindicato. El sindicato es miembro de la federación independiente, *Hotel Chitthu Township Level Labour Organization Bagan-Nyaung Oo* (HLOB), la cual está afiliada a la UITA. El año pasado la UITA lanzó una campaña mundial de apoyo al sindicato y presentó una queja ante la OIT referida a las violaciones del derecho a la libertad sindical. Con el tremendo coraje de los efectivos sindicales en Bagan y el papel vital desempeñado por HLOB como una federación sindical independiente de trabajadores de hoteles, la reincorporación de los 5 dirigentes sindicales marca un decisivo paso histórico en materia de reconocimiento de los derechos sindicales en Myanmar. Diversas organizaciones locales expresaron su solidaridad, movilizándolo su sostén a la campaña en pro de la restitución. El Secretario del Sindicato Bagan Hotel River View, U Myint Oo, uno de los 5 dirigentes reincorporados, expresó su agradecimiento a todos los miembros de la UITA en el mundo por su respaldo.

### **Hoteles Starwood**

[emilio.ferrero@iuf.org](mailto:emilio.ferrero@iuf.org)

El 12 de abril, bajo los auspicios de la mediación facilitada por el Punto Nacional de Contacto de la OCDE en EE.UU., la UITA y Starwood llegaron a un acuerdo confidencial respecto a las presuntas violaciones a los derechos en **Etiopía**. Las partes lograron una solución completa de las preocupaciones expuestas por la UITA referidas al despido de trabajadores y al proceso de negociación colectiva en el Hotel Sheraton Addis Ababa. Con respecto al Sheraton Maldives, las partes se reunirán nuevamente en un lugar acordado para proseguir explorando de buena fe opciones para resolver la cuestión.

## CARNE

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

## Cargill

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

**Unite the Union** realiza consultas con Cargill en el RU luego que la compañía anunció que eliminaría 230 puestos en las plantas de procesamiento avícola en Hereford, tras la pérdida de un contrato de suministro a la cadena distribuidora Asda. Unite confía que puede evitar ceses forzados y elaborará un paquete adecuado para los trabajadores que voluntariamente dejen la compañía.

## Talleys/AFFCO

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

[ron.oswald@iuf.org](mailto:ron.oswald@iuf.org)

Los miembros sindicales en toda la región Asia Pacífico hicieron una pausa para demostrar su solidaridad con los miembros de **NZ Meat Workers Union (NZMWU)** empleados por Talleys/AFFCO, quienes mantienen un amargo conflicto en defensa de sus derechos. Ha sido muy destacado el registro fotográfico de solidaridad en los medios sociales y los trabajadores comunican que se sienten abrumados por el masivo apoyo. Más información [aquí](#), sólo en inglés.

El historial en materia de salud y seguridad del reiterativo infractor de los derechos continúa en deterioro, sólo en inglés. Más de 1.000 trabajadores resultaron lesionados en AFFCO y 350 en South Pacific Meats, o sea un incremento total de 240 trabajadores con relación al año anterior en estas empresas cárnicas pertenecientes a Talleys.

La compañía continúa infringiendo el caducado convenio de negociación colectiva en lo que se refiere a la antigüedad, apuntando a los miembros sindicales como los primeros trabajadores a ser cesados por temporadas. La negativa a negociar colectivamente, la discriminación y despido de los efectivos sindicales, así como la negligente desconsideración de la seguridad son objeto de procesos judiciales por parte del sindicato. Mientras tanto, Talleys/AFFCO apela a una decisión plenaria de la Corte, que dictaminó en favor de la antigüedad entre las temporadas de procesamiento, como lo estipulaba el caducado convenio de negociación colectiva.

La UITA planteó estos temas como preocupaciones importantes relativas a la cadena de abastecimiento con los principales distribuidores en Europa, en especial en el RU, y a su vez los distribuidores transmitieron esas inquietudes en una serie de formas a AFFCO directamente. Esta estrategia con los distribuidores seguirá siendo un elemento

crucial del continuo respaldo de la UITA a los trabajadores en esta compañía cárnica de Nueva Zelanda.

## 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 incremente 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](mailto:iuf@iuf.org)

Facebook:

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

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

YouTube Channel:

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