

ACTUALIZACIÓN CTN N° 26

07-2016



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:

Azúcar:

- Illovo Sugar
- Tongaat Hulett

Palma Oleaginosa:

- Cadena de suministros a CTNs (incl. Wilmar)
- Publicación: *Global Palm Oil News*

Té:

- Cadena de suministros a CTNs

Bebidas:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- Reuniones de Coca-Cola y PepsiCo de la UITA

Cerveceras:

- SABMiller/ABInBev/Asahi
- Conferencia Internacional del Sector Cerveceros

Catering:

- Sodexo

División Lácteos:

- Arla
- Grupo BEL
- Danone
- Conferencia Internacional del Sector Lácteos

Comida Rápida:

- McDonald's

Pesqueras:

- Exposición de Productos Pesqueros en Bruselas
- Citra Mina/Philfresh
- Seachill/Grupo Icelandic

Procesamiento de Alimentos:

- Mondelez
- Nestlé (incl. Froneri)
- Nomad Foods
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

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

Carne:

- CTNs y salud y seguridad
- Cargill
- CP Foods
- Talleys/AFFCO

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Azúcar: Illovo Sugar

jorge.chullen@iuf.org

El 23 de marzo, el **sindicato nacional de trabajadores agrícolas y de plantaciones (NUPAAW, en inglés)** de Zambia concluyó negociaciones con Zambia Sugar Plc., la empresa insignia de Illovo Sugar. El acuerdo dispone importantes aumentos salariales para los trabajadores/as permanentes y también para los trabajadores/as estacionales. (Más información en nuestro sitio del Azúcar: www.iuf.org/sugarworkers/)

Las negociaciones bajo el **Consejo Sudafricano de Negociación Azucarera** prosiguen a ritmo lento. Se elevaron a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA) recomendaciones para un aumento de 6,5% pero los empleadores, Illovo Sugar entre ellos, ofrecieron 5,5% en la última ronda de negociación el 13 de junio. Actualmente los empleadores se muestran inflexibles en cuanto a que no se negociarán beneficios financieros este año. **FAWU (Food and Allied Workers Union)** es una de las 3 organizaciones sindicales que negocian con 6 empleadores, incluyendo a los gigantes azucareros **Illovo Sugar** y **Tongaat Hulett**.

Palma Oleaginosa: Cadena de suministros a CTNs

jorge.chullen@iuf.org

El Coordinador para Azúcar/Palma Oleaginosa de la UITA, junto al Secretario Regional de UITA África y al coordinador para el Proyecto de la Mujer de UITA África, realizaron trabajos de campo en **Benso Oil Palm Plantation (BOPP)** en Ghana. BOPP es actualmente propiedad de **Wilmar**, un principal abastecedor de palma oleaginosa o africana.

Se centró la atención en las condiciones de salud y seguridad ocupacional, seguida por un

intercambio de información con miembros del **sindicato de trabajadores agrícolas de Ghana (GAWU)**, en inglés). El proyecto abarca el sector de palma oleaginosa en Camerún, Ghana y Nigeria.

En la semana del 19 de junio, el Coordinador para Azúcar/Palma Oleaginosa de la UITA, junto al **sindicato de trabajadores agrícolas de Fako (FAWU)**, en inglés), realizó intensas visitas a plantaciones y molinos que son propiedad de la **Corporación para el Desarrollo de Camerún (CDC)**. CDC es una compañía estatal, catalogada como el segundo empleador del país, con plantaciones de banano, palma africana y caucho.

A fin de favorecer un mejor entendimiento entre las afiliadas dentro del sector de abastecimiento mundial de palma oleaginosa que experimenta rápidos cambios, la UITA está divulgando actualizaciones periódicas detalladas sobre dicha evolución, mediante correos electrónicos (en la actualidad en inglés solamente). Para suscribirse a **News from the Global Palm Oil Sector**, contacte al Coordinador mundial para Azúcar/Palma Oleaginosa de la UITA [jorge.chullen@iuf.org].

Té: Cadena de suministros a CTNs

sue.longley@iuf.org

El **sindicato de trabajadores agrícolas y de plantaciones de Malawi (PAWUM)**, en inglés) logró un significativo avance que le permitirá representar y negociar mejor para los trabajadores de las haciendas de té. Tras años de forcejeo y resistencia por parte de la Asociación de Té de Malawi, se firmó un acuerdo de reconocimiento a fines de mayo de 2016. A continuación, PAWUM presentó a mediados de junio una propuesta para un convenio colectivo y se espera iniciar dichas negociaciones a mediados de julio. PAWUM ha recibido el apoyo de la UITA durante todo este proceso.

A la fecha, los salarios son impuestos unilateralmente por TAML (Asociación del Té), siendo los más bajos en el sector; un estudio en 2013 halló que eran más bajos que los salarios de los trabajadores del té en Assam e Indonesia. La actual tasa básica es de aproximadamente USD 1,35 por día.

Malawi es el segundo exportador y productor de té en África después de Kenia, con la mayor parte del té destinado sobre todo directamente a las CTNs del RU para su mezcla con importantes marcas británicas. El té constituye

el mayor empleador formal del sector en Malawi, con unos 50.000 trabajadores.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

En **Uruguay**, STCC –afiliada de la UITA– mantuvo un conflicto con la gerencia de Coca-Cola referido a una reestructura en las áreas de distribución y preventa. La UITA planteó el problema con Coca-Cola en Atlanta en la reunión de mayo de 2016 y FELATRAC (Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca-Cola) ofreció su sostén a STCC. Como resultado, la gerencia local convino que mantendrían sus puestos casi todos los trabajadores (62 de 70). STCC agradeció a los miembros de la UITA y a FELATRAC por su respaldo.

SUT-INARSA –afiliada de la UITA en **Nicaragua**– suscribió un nuevo contrato que restringe la subcontratación con la embotelladora de Coca-Cola, FEMSA. El Sindicato de Trabajadores de la Industria Nacional de Refrescos negoció un aumento del 15% al 18% en términos económicos. En los últimos 2 años, el sindicato logró contratos directos para 40 trabajadores/as previamente tercerizados. Aún hay 120 trabajadores sin contratos permanentes en la compañía. Más información [aquí](#).

Los sindicatos organizados en la **subsidiaria boliviana de Coca-Cola** realizan esfuerzos para crear una organización nacional de trabajadores de Coca-Cola. Más información [aquí](#).

Como fruto de la **reunión UITA/TCCC (The Coca-Cola Company) en Atlanta** el 12 de mayo, la gerencia de FEMSA en Filipinas convino en pagar horas extraordinarias de trabajo pendientes y las pérdidas salariales derivadas de un nuevo sistema de nómina llamado Proyecto Sharp. La UITA vigilará este proceso de pagos.

Las afiliadas de la UITA en **Pakistán** negociaron exitosamente una política de contratación en función del género, a efectos de reclutar más trabajadoras y ampliar las oportunidades para aprendices femeninas en las plantas de Coca-Cola en Rahim Yar Khan y Faisalabad. El empleo de 15 mujeres como operarias de montacargas en Coca-Cola Pakistán en 2016 fue un primordial paso adelante en términos de igualdad. La licencia maternal fue también extendida de 12 a 16 semanas y se instalaron servicios de guardería infantil en las propias plantas de Coca-Cola en Pakistán. Cuentan con

suficientes cunas, aire acondicionado, estufas de alta seguridad, aguas potables y refrigeradoras.

En **Togo**, tras el conflicto en Lomé Brasserie BB en junio de 2015 acerca de los trabajadores precarios que realizan tareas de trabajadores permanentes, se estableció un grupo mixto de estudio. Su mandato fue identificar los puestos subcontratados. Más de 100 puestos fueron identificados y actualmente la compañía, junto con el sindicato, procede a la gradual transferencia de estos trabajadores temporarios a contratos de plazo fijo, con la intención de acabar con el trabajo precario en la compañía.

Coca-Cola European Partners (CCEP) anunció el 28 de mayo de 2016 que se completó la fusión de Coca-Cola Enterprises, Coca-Cola Iberian Partners y Coca-Cola Alemania. Esta unificación crea la mayor embotelladora independiente de Coca-Cola en el mundo en función de sus ventas netas, atendiendo a más de 300 millones de consumidores a lo largo de Europa Occidental.

SABMiller y Coca-Cola obtuvieron la aprobación del **gobierno de Sudáfrica** para un pacto que combinará sus operaciones de refrescos. El acuerdo con el Ministerio sudafricano de Desarrollo Económico comprende una congelación trienal de despidos y requiere que las compañías inviertan USD 54 millones para respaldar a las pequeñas empresas de Sudáfrica. Más información en inglés [aquí](#).

Se invita a las afiliadas que representan a trabajadores de Coca-Cola a concurrir a la **reunión de la Alianza Mundial de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA, a celebrarse los días 14 y 15 de setiembre de 2016, en Ginebra, Suiza**. Esta reunión permitirá a las afiliadas debatir problemas y avances dentro de la compañía, revisar y evaluar el progreso en una serie de áreas y conflictos, fijar futuras prioridades para nuestra actividad y discutir posibles acciones conjuntas para fortalecer la Alianza. Las afiliadas interesadas en participar deben ponerse en contacto con la Secretaría de la UITA [burcu.ayan@iuf.org].

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org



La negativa de PepsiCo a reconocer y remediar las actuales violaciones a los derechos humanos en un depósito en Bengala Occidental, **India** -el cual trabaja exclusivamente para PepsiCo- la hace

cómplice de abusos a los derechos humanos, una complicidad que desmorona su código de conducta como proveedor y su invocada dedicación a los derechos humanos.

La UITA exhortó a PepsiCo a usar la influencia de su relación con su proveedor a efectos de asegurar la reincorporación de los trabajadores bajo condiciones que garanticen sus derechos. La UITA lanzó su campaña 'BASTA de PEPSIComplicidad' ('*STOP PEPSIComplicity!*') en apoyo de estos 28 trabajadores en el depósito de RK Foodland (RKFL).

Sírvase hallar el panfleto de la campaña en idioma inglés [aquí](#).

Las afiliadas en India, Myanmar, Pakistán, India, Indonesia y EE.UU. recientemente emprendieron acciones para respaldar a los 28 trabajadores que aún luchan por sus derechos en India. Los detalles de estas acciones figuran en <http://www.stoppepsicomplicity.org/>.

Ha pasado un año desde que se estableció legalmente el Sindicato de Trabajadores de la del Grupo Frito Lay Compañía Limitada (Sitrafritolay). A pesar de representar a la vasta mayoría de trabajadores, la subsidiaria de PepsiCo en **Guatemala** se rehúsa a sentarse a negociar con la afiliada de la UITA y optó por firmar un nuevo convenio de negociación colectiva con un sindicato minoritario. Frente a esta situación, Sitrafritolay –que actualmente representa a unos 900 trabajadores de un total de 1,300 en la nómina del Grupo– presentó una queja ante la corte. La gerencia está tratando de imponer un falso convenio colectivo que no fue discutido con el sindicato y no reúne las expectativas de los trabajadores.

Tras prolongados años de lucha por su reconocimiento, el **Sindicato de Trabajadores de Frito Lay Dominicana (Sintralaydo)**, afiliado a la UITA, logró ser reconocido al tener el número requerido de miembros estipulado bajo el Código Laboral para atribuirse la representación de los trabajadores. Unos 500 trabajadores firmaron un documento que avala el proceso de negociación colectiva. Pocos días después, Sintralaydo entregó su lista de reclamos a la compañía y a las autoridades laborales.

Esta histórica victoria es el corolario de 8 años de combate, que incluso acarrió el despido de 500 trabajadores. Actualmente Sintralaydo se prepara para entablar negociaciones colectivas con la compañía.

Reunión de la red de sindicatos de PepsiCo y Frito-Lay de la UITA

Se convoca a las afiliadas organizadas en las operaciones de PepsiCo y Frito-Lay a asistir a la **reunión de la red de sindicatos de PepsiCo y Frito-Lay de la UITA, a realizarse los días 13 y 14 de setiembre de 2016, en Ginebra, Suiza**. Esta reunión será útil para proyectar una estrategia entre las afiliadas de la UITA que permita mapear mejor nuestra afiliación en la compañía, determinar un plan a fin de reforzar la afiliación sindical, así como promover una estrategia de la UITA dirigida a construir una sólida base de derechos y negociaciones sindicales para las afiliadas de la UITA en el seno de PepsiCo y Frito-Lay. Las afiliadas interesadas en participar deben ponerse en contacto con la Secretaría de la UITA [burcu.ayan@iuf.org].

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

SABMiller

burcu.ayan@iuf.org

Tras extensas negociaciones, el **Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera de Panamá (STICP)** exhortó a la huelga e inició una mediación en abril. Como consecuencia, STICP triunfó en su lucha por un convenio colectivo trienal. Más información [aquí](#).

SABMiller/ABInbev/Asahi

burcu.ayan@iuf.org

Una **reunión SABMiller/ABInBev/Asahi de la UITA** fue convocada el 14 de junio de 2016. Las afiliadas de la UITA que representan a trabajadores de ABInBev y SABMiller adoptaron una declaración internacional. Sírvase leer la declaración [aquí](#).

Conferencia Internacional del Sector Cervecerero

Se celebró una Conferencia Internacional del Sector Cervecerero en Estambul, Turquía, del 14 al 16 de junio de 2016. Un resultado clave fue el establecimiento de una División del Sector Cervecerero. La División tendrá una estructura informal y flexible, similar a las Divisiones de los sectores Lácteos y Carne.

Tras conocer una presentación de la plataforma web sobre Convenios Colectivos de la División Lácteos, la conferencia propuso un instrumento similar para la División del Sector Cervecerero.

Se creará asimismo un grupo cerrado en Facebook para una constante comunicación entre las afiliadas de la UITA que representan a trabajadores de la industria de la cerveza.

El detalle de los puntos de acción adoptados en la conferencia será incluido en la próxima 'Actualización CTN'.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

El Grupo Director de Catering de la UITA se dio cita en Ginebra el 1º de junio y avaló nuevas acciones por parte de la Secretaría de la UITA dirigidas a mejorar la seguridad laboral en un sector donde los empleadores regularmente participan en licitaciones para suministrar servicios. La UITA presentó investigaciones acerca de las protecciones legales para los trabajadores durante los procesos de transferencia de empleados en los 10 mayores mercados de **Sodexo**.

El Grupo Director identificó problemas comunes que sus miembros confrontan en sus tareas en las principales CTNs del sector, tales como horarios laborales flexibles, volumen de trabajo, salud y seguridad, el uso excesivo de trabajadores informales y temporarios, a la vez que la falta de reconocimiento de los representantes sindicales en los lugares de trabajo. La Secretaría de la UITA elaborará un proyecto de campaña para la conferencia HRCT a convocarse en noviembre de 2016, que determinará temas comunes en torno a los cuales las afiliadas respectivas puedan organizarse y además definirá metas y objetivos mutuos para un plan de largo plazo en el sector.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

Arla

james.ritchie@iuf.org

Unite the Union -afiliada británica de la UITA- inició procedimientos judiciales contra Arla por no haber consultado debidamente antes de tomar la decisión de clausurar el establecimiento en Hatfield Peverell, con la pérdida de 230 puestos. El sindicato reclama daños en nombre de sus miembros empleados en esa planta.

Grupo BEL

burcu.ayan@iuf.org

A pedido de la **afiliada turca Tekgida-Is**, la UITA se reunió con la CTN láctea francesa Bel, con el objeto de requerir a la compañía su inmediato reconocimiento de Tekgida-Is y el inicio de negociaciones colectivas con el sindicato.

El Ministerio de Trabajo de Turquía emitió el certificado que reconoce la condición de

negociadora colectiva de Tekgida-Is en Bel Karper Turquía, después que el sindicato comprobó que representaba más del 40% del personal.

No obstante, la compañía impugnó jurídicamente esta decisión del Ministerio de Trabajo, lo cual demorará la negociación y tiene como objeto debilitar al sindicato dentro de la empresa y a la larga evitar el reconocimiento sindical.

La compañía infringió flagrantemente sus obligaciones de derechos humanos al instalar un 'Consejo de Planta' claramente destinado a abatir la autoridad y legitimidad de Tekgida-Is.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Una reunión mixta en el marco del **compromiso mundial UITA/Danone** tuvo lugar en París el 6 de junio. La reunión examinó iniciativas, separadas y conjuntas, para promover el recién suscrito **Acuerdo relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos** (disponible en el sitio web de la UITA). Danone ha encargado traducciones a 21 idiomas. Se discutieron asuntos sobre los derechos en las operaciones de Danone en **Polonia, Rusia, Turquía, Indonesia y Malasia**, así como en las operaciones de empresas conjuntas (*joint ventures*) en **Corea y EE.UU.** Se abrió un debate sobre las obligaciones de debida diligencia en materia de derechos humanos dentro de la cadena de abastecimiento de Danone, que en principio iba a enfocar en especial a la palma oleaginosa.

Se presentaron informes acerca de las más recientes **visitas de monitoreo de los Acuerdos UITA/Danone** (a Malasia, Rusia y Brasil). El programa de visitas para 2016 incluiría India, Irlanda y una visita de seguimiento a Rusia.

Conferencia Internacional del Sector Lácteo

Asistieron 40 representantes de 17 afiliadas a la **4ª Conferencia Mundial del Sector Lácteo de la UITA**, celebrada en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, del 24 al 26 de mayo.

La Secretaría de la UITA expuso una actualización sobre los diagramas referidos a la sindicalización en las principales CTNs lácteas, los cuales muestran nuestros avances de sindicalización en las instalaciones de la compañía. Fueron sindicalizadas algunas plantas nuevas pero las fusiones, adquisiciones y reestructuras determinaron el cierre de algunas plantas organizadas, dejando relativamente incambiada la situación mundial. Se solicitó a las afiliadas que integren estos

diagramas de sindicalización en sus propios planes y comuniquen a la Secretaría de la UITA sus objetivos de sindicalizar determinadas plantas, toda resistencia de las compañías y el éxito obtenido.

La División del Sector Lácteo de la UITA continuará sus esfuerzos para fortalecer e instituir alianzas sindicales internacionales, inicialmente dentro de **Arla, Danone, Fonterra y Saputo**, estimulando la comunicación periódica y reforzando acciones concretas de solidaridad.

Durante las interacciones formales de la UITA con las empresas, la atención se concentra en los riesgos de los derechos humanos en torno al trabajo precario, la desigualdad de género y las violaciones a los derechos humanos dentro de las cadenas de suministros a las compañías.

Con la asistencia de **NUW, la afiliada australiana**, la UITA creó una plataforma basada en la web <https://www.dairyworker.org/> donde las afiliadas pueden cargar e intercambiar convenios de negociación colectiva, consultar un listado de disposiciones básicas y formular preguntas a las afiliadas que han publicado sus convenios colectivos. Después de asociarse, las afiliadas deben cargar sus convenios colectivos en el sector lácteo. Esta base de datos está aún en etapa de desarrollo y actualmente sólo se dispone en idioma inglés. Se proyectan otros idiomas, pero la Secretaría de la UITA no puede traducir los convenios de negociación colectiva publicados debido a su costo prohibitivo.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

El 25 de mayo, **trabajadores del sector comida rápida de EE.UU.** adoptaron una serie de acciones con el propósito de protestar por los bajos salarios y las malas condiciones laborales en el sector. Por la mañana, muchos trabajadores de las principales cadenas de comida rápida abandonaron sus puestos y se reunieron frente al restaurante Rock N Roll McDonald's en Chicago con un mensaje claro: "Los 'McJobs' (puestos de trabajo en McDonald's) representan un costo para todos nosotros." Luego en la tarde, 10.000 personas de todo el país manifestaron frente a la sede central de McDonald's en apoyo a la **campaña LuchaPor15** (USD 15 de salario por hora y el derecho a afiliarse a un sindicato).

PESQUERAS

kirill.buketov@iuf.org

Exposición de Productos Pesqueros en Bruselas: Doha, Citra Mina, Grupo Icelandic

Las afiliadas de la UITA e ITF intervinieron en la **Exposición Mundial Anual de Productos Pesqueros en Bruselas**, Bélgica, efectuada del 26 al 28 de abril, con la finalidad de señalar las brutales prácticas generalizadas en el seno de la industria de productos de la pesca y defender los derechos de sus trabajadores. La Expo Mundial de Productos Pesqueros es la mayor plataforma comercial internacional para pescados y mariscos. En 2015, las afiliadas belgas de la UITA e ITF organizaron acciones ante los portones de la Expo para apoyar a los miembros sindicales despedidos por la compañía **Citra Mina (Philfresh)** en General Santos, Filipinas. Este año, las acciones se extendieron, abarcando a representantes sindicales de Bélgica, Dinamarca, Italia, Noruega y el RU, quienes viajaron a Bruselas para hablar con las compañías que violan los derechos de los trabajadores, incluyendo a **Doha/Aveiro de Marruecos**, además de Citra Mina/Philfresh. También se entregó una carta sindical al **Grupo Icelandic**. Los militantes sindicales realizaron un piquete en los portones y distribuyeron panfletos para crear conciencia sobre los continuados abusos a los derechos humanos en la industria.

Citra Mina/Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

Los trabajadores de Citra Mina y su sindicato continúan luchando por sus derechos. Una conquista que dispuso cobertura de salud para ellos y sus familias representó un impulso vital para su extenso combate en favor de los derechos y el reconocimiento. Cuando los trabajadores eran despedidos, ellos y sus familias perdían la cobertura médica para los empleados bajo el esquema gubernamental *Philhealth*. Gracias a la ayuda de la UITA y en especial de la organización sueca de trabajadores de la alimentación, Livs, al presente pueden nuevamente gozar de una completa cobertura.

Seachill/Grupo Icelandic

kirill.buketov@iuf.org

Unite en el RU realiza una campaña para impedir que **Icelandic Seachill** --el principal proveedor británico de pescado refrigerado, con sede en Grimsby-- aproveche el nuevo 'salario vital nacional' para recortar los ingresos

de los trabajadores, reduciéndoles las tasas de las horas extraordinarias de trabajo. Le preocupa a Unite que esta práctica se difunda en todo el RU cuando las compañías estén legalmente obligadas a pagar el salario vital nacional de £7.20 por hora. Icelandic Seachill, que depende de gran número de horas extraordinarias por parte de sus 400 trabajadores, recurrió a lo que Unite describe como 'un indignante malabarismo' para resarcirse del dinero que tendrá que pagar por el aumento requerido por el salario vital nacional. La acción de Icelandic Seachill, integrante del Grupo Icelandic, que es propiedad de un consorcio de fondos de pensiones, fue criticada en el RU y en Islandia. Con el apoyo de las afiliadas de la UITA, Unite en el RU y SGS en Islandia coordinan a escala internacional su intento por detener los recortes en Grimsby.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La afiliada estadounidense **BCTGM** continúa su campaña contra la tercerización de 600 puestos en la planta de Mondelez Nabisco en Chicago. La *Alliance for Retired Americans* se ha unido a AFL-CIO para respaldar el llamado sindical en favor de un boicot a las galletas Oreo fabricadas en México, luego que Mondelez prosiguió con la decisión de destruir puestos de trabajo decente en Chicago.

Michael Smith, miembro del local 300 de BCTGM, se dirigió al Comité de Redacción de la Plataforma Democrática en preparativos para la Convención Nacional del Partido Democrático y expuso una emotiva declaración sobre su experiencia como un trabajador cuyo puesto había sido tercerizado. Smith recibió una ovación de pie del panel y la audiencia. Se puede leer su declaración (en inglés) [aquí](#).

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La última reunión semestral UITA/Nestlé tuvo lugar el 2 de junio.

La UITA tomó nota de los avances registrados en **Hong Kong**, donde se firmó un acuerdo de reconocimiento sindical; en **Indonesia**, donde comenzaron las negociaciones para un convenio colectivo nacional; y en **India**, donde actualmente rigen relaciones estructuradas entre

All India Nestlé Workers Federation y la gerencia de Nestlé India.

En **Rusia**, la UITA advirtió cierto progreso, pero destacó la necesidad de un reconocimiento más claro por parte de los sindicatos Nestlé acerca de todos los problemas en los lugares de trabajo y la necesidad de implementar mecanismos más sólidos para llevar a cabo negociaciones colectivas de buena fe, que incluyan los salarios.

En **Corea**, la UITA observó el deterioro del entorno en el área de protección de los derechos, una consecuencia directa del fracaso de Nestlé en asumir la debida diligencia en materia de derechos humanos cuando formó una empresa conjunta (*joint venture - JV*) con **Lotte** y reiteró su preocupación respecto a que Nestlé parecía no tener influencia sobre las operaciones cotidianas de la JV.

La UITA instó a Nestlé a emprender una correcta y rigurosa debida diligencia en materia de derechos humanos al establecer la JV de helados con **R&R**, con miras a promover y proteger los derechos humanos en la nueva compañía. La UITA señaló a Nestlé que la responsabilizaría por las violaciones a los derechos humanos perpetrados por la nueva compañía, **Froneri**.

En **Japón**, **Food Rengo** no ha podido ingresar a las plantas de Nestlé para asesorar a los trabajadores acerca de sus derechos, tras una votación efectuada para disolver al sindicato. La UITA pidió a Nestlé que garantice el acceso directo de Food Rengo a los trabajadores en todos los establecimientos de trabajo a efectos de asegurar que conozcan sus derechos y comprendan la situación actual.

En **EE.UU.**, Nestlé afirmó a las afiliadas de la UITA que habrá una sola política y enfoque operativo en todas las divisiones de la compañía referidos al acceso de los trabajadores a los derechos sindicales y de negociación colectiva. Se registraron algunas bienvenidas señales de progreso, pero todavía hay falta de claridad respecto a la política y su puesta en ejecución.

El 21 de junio en **Turquía**, 900 efectivos de Tekgida-Is iniciaron una huelga para asegurar puestos de trabajo para los actuales trabajadores contratados y tercerizados y por mejores salarios. Incluiremos las últimas noticias de esta huelga en la próxima '*Actualización CTN*'. Por mayores detalles, pulse [aquí](#).

La aplicación de la política de Nestlé en EE.UU. relativa a la protección de la maternidad no es

acorde con el **Convenio 183 de la OIT**, que dispone 14 semanas de licencia paga independiente de la licencia anual. Continúan las negociaciones para la puesta en ejecución de la política.

En nombre del **grupo mixto de trabajo sobre igualdad de género UITA/Nestlé**, la UITA presentó una actualización de un proyecto de acuerdo sobre igualdad de género y no discriminación, pero indicó que no era posible seguir avanzando hasta resolver las cuestiones acerca de la licencia maternal en EE.UU.

El **Comité de Empresa Europeo Nestlé** efectuó una reunión ad-hoc el 20 de mayo. Los delegados sindicales procedentes de países dentro del ámbito del CEE afectados por la fusión entre helados Nestlé y R&R fueron informados sobre la situación actual y las iniciativas adoptadas a escala nacional. En esta etapa, Nestlé no pudo ofrecer seguridad alguna o incluso información acerca de los derechos sindicales, el tema clave planteado por los delegados sindicales. Nestlé se comprometió a organizar otra reunión ad-hoc en unos pocos meses.

El Comité de Empresa Europeo Nestlé mantuvo la primera de sus dos reuniones anuales regulares los días 15 y 16 de junio. Los temas en el orden del día sindical abarcaron el salario vital y su extensión a los trabajadores contratados, la empleabilidad sustentable, a la vez que la salud y la seguridad.

Nomad Foods

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

La **organización sueca de trabajadores de la alimentación (Livs)** prosigue combatiendo los planes para clausurar la fábrica de alimentos congelados Findus en Bjuv (ver '*Actualización CTN* N° 25'). Continúan las conversaciones destinadas a hallar un comprador alternativo.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

La reunión semestral que congrega a la dirección superior de Unilever, la Secretaría y afiliadas de la UITA e IndustriAll tuvo lugar en Londres el 9 de junio. La UITA continúa presionando a Unilever respecto a su responsabilidad para garantizar que los derechos sean respetados en sus relaciones comerciales y por parte de sus proveedores. En respuesta a las peticiones de la UITA, Unilever ha desempeñado un papel positivo al facilitar los contactos entre International Flavors and Fragrances (IFF) y la UITA en torno a un prolongado conflicto en Turquía que involucra a una de sus afiliadas

turcas. También la UITA planteó violaciones a los derechos sindicales en la empresa transnacional de envasado Crown Holdings en Turquía e instó a Unilever a utilizar su influencia con PepsiCo —ambas compañías mantienen una empresa conjunta (*joint venture*) que produce bebidas heladas en un número de países— con el propósito de facilitar una solución negociada a la larga disputa relativa a los derechos con el proveedor de depósitos de PepsiCo, RK Foodland en Bengala Occidental, India. En el encuentro, la UITA obtuvo conformidad en principio para una acción conjunta contra las violaciones a los derechos básicos en las plantaciones de palma africana que producen para Wilmar, el mayor proveedor de palma oleaginosa de Unilever. Las infracciones abarcan sueldos de miseria, trabajo precario, trabajo infantil y la ausencia de agua potable.

Asimismo, la UITA obtuvo consentimiento en principio para abordar conjuntamente las violaciones a los derechos en 3 plantaciones de té en Assam, India, que abastecen a Unilever. Éstas comprenden sueldos de miseria a raíz de la sistemática deducción de deudas que datan de pasadas generaciones, la ausencia de agua potable y adecuado saneamiento; y el uso del herbicida paraquat altamente tóxico.

La UITA alienta a las afiliadas a contactar a las gerencias nacionales y locales para iniciar negociaciones a efectos de implementar el compromiso conjunto para prevenir el acoso sexual en los lugares de trabajo de Unilever, suscrito en enero. Se puede leer el Acuerdo [pulsando aquí](#). Sírvase informar a la Secretaría acerca de toda iniciativa en este campo y sobre la forma en que la compañía está introduciendo o promoviendo el Acuerdo en su lugar de trabajo.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

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

emilio.ferrero@iuf.org

Con el impulso brindado por la Semana Mundial de Acción, las **afiliadas de la UITA en África** se organizan, reforzando sus reclamos a los empleadores y negociando mejores

condiciones laborales para el personal de piso de hoteles.

En **Sudáfrica**, el *South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU)* negoció en algunos hoteles tareas más livianas para el personal de piso femenino durante el embarazo y en los cuatro meses posteriores a la licencia maternal, así como controles semanales para el personal de piso por parte de un médico y una enfermera in situ. A través de extensas luchas con el **Sun International South Africa**, el sindicato logró un acuerdo para que el personal de piso subcontratado sea transferido a empleos directos y permanentes.

En **Zambia**, el *Hotel, Catering, Tourism and Allied Workers Union of Zambia (HCTAWUZ)* está reclamando a la gerencia del Zambezi Sun International en Livingston que duplique el número de personal por habitación. También se prepara para extender la petición mediante negociación a otros hoteles.

En **Zimbabue**, el *Zimbabwe Catering and Hotel Workers Union (ZCHWU)* lanzó una serie de iniciativas en Harare y Cataratas Victoria con el fin de identificar problemas y preparar negociaciones para mejorar la situación del personal de piso. Los problemas identificados comprenden el peso de las camas, los peligros químicos, los riesgos del polvo de las alfombras y el acoso sexual de los huéspedes.

En **Ghana**, el *Industrial & Commercial Workers' Union (ICU)* utilizó el ejercicio de Mapeo de la Actividad Corporal contenido en las Recomendaciones de la UITA sobre Prácticas de Buena Salud y Seguridad en el Sector de Personal de Piso de Hoteles, junto con sus propias presentaciones sobre Seguridad y Salud Ocupacional, en las sesiones de capacitación que organizó en tres de sus principales locales – Hotel Novotel, Hotel Holiday Inn Accra Airport y Hotel Movenpick Ambassador. El cometido fue identificar las dolencias que afectan a los trabajadores/as de hoteles y asimismo educarlos en materia de seguridad y salud.

Hoteles Accor

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

El 18 de abril, el sindicato en el Hotel Ibis Tamarin en Yakarta, **Indonesia** —afiliado a FSPM, la federación sindical nacional de hoteles y restaurantes— ganó una votación para iniciar la negociación de un convenio colectivo. La votación, presenciada por la Oficina de Recursos Humanos y Migraciones, fue exigida por la gerencia del hotel en su intento de debilitar al sindicato, otra táctica más entre sus constantes

tentativas antisindicales desde la creación del sindicato en 2012.

El Local 75 de UNITE HERE, con sede en Toronto, **Canadá**, estableció plenamente sus derechos de negociación en el **Hotel Novotel North York**. En una serie de decisiones a partir de diciembre de 2015, la Junta Laboral de Ontario halló que la gerencia del Novotel North York ha violado la legislación de Ontario al negarse a negociar con el sindicato e introducir cambios unilaterales en los salarios y las condiciones laborales. El sindicato y los trabajadores negocian actualmente el primer convenio colectivo en el Novotel North York.

Hoteles Meliá

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

En el **Reino Unido**, surgieron dificultades en torno a la aplicación del Acuerdo Mundial UITA/Meliá. Unite the Union y la UITA han procurado resolver este problema.

Tras el despido de un miembro de Unite por su actividad sindical, la UITA intensificó sus esfuerzos, exhortando a la gerencia a restituir inmediatamente al trabajador despedido y entablar negociaciones en torno a la puesta en marcha del Acuerdo Mundial.

El 9 de junio, se logró un pacto reincorporando al trabajador despedido con sus plenos derechos intactos, seguido por una declaración de prensa conjunta Unite/Meliá. Se convino en discutir temas de mayor alcance relativos al hotel en cuestión.

Se iniciarían conversaciones locales acerca de cómo podría funcionar el acceso sindical a los hoteles Meliá y cómo podrían aplicarse en el RU los términos del Acuerdo Mundial. Durante este lapso, la compañía se esforzará en atender los problemas internos y Unite se comprometerá a mantener un período de paz, absteniéndose de acciones públicas, con la finalidad de permitir el progreso constructivo.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

Dos informes recientes han subrayado nuevamente las condiciones laborales peligrosas e indignas en muchas plantas de procesamiento avícola, en especial en plantas no sindicalizadas, operadas por transnacionales cárnicas en Estados Unidos.

Un nuevo informe de la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de EE.UU. (GAO, en inglés) afirma que no solamente el trabajo es extremadamente

peligroso, sino que hay una significativa falta de denuncia de las lesiones.

Allí donde no hay sindicatos organizados, las grandes compañías emplean refugiados e inmigrantes vulnerables y un clima de miedo impide que los trabajadores se manifiesten.

Nuevamente en los establecimientos no sindicalizados, **Oxfam America** ha notificado que muchos trabajadores avícolas deciden usar pañales debido a la indignidad que se les niegue una pausa para ir al baño.

Este informe de Oxfam reveló que existen normas más elevadas de salud y seguridad en las plantas sindicalizadas, las cuales ofrecen protecciones importantes y aseguran que los trabajadores estén informados respecto a sus derechos.

UFCW/RWDSU —afiliada de la UITA— prosigue organizando a los trabajadores avícolas en un entorno hostil y, ante el informe de Oxfam, comentó que ‘los trabajadores necesitan saber que tienen el derecho a organizarse y que los trabajadores sindicalizados tienen mayores oportunidades para protegerse de este tipo de abusos’.

Cargill

james.ritchie@iuf.org

En la *Actualización CTN N° 25*, informamos que Cargill en el **RU** 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 the Union comunica que evitaron exitosamente los despidos forzosos, al negociar ceses voluntarios, una reducción en el trabajo de agencias y traslados entre establecimientos, dada la ubicación muy próxima de dos plantas. Todos los trabajadores de agencias con un año o más de servicio serán retenidos en cargos permanentes.

El **Grupo Coordinador de la recién establecida División del Sector Carne de la UITA** se reunirá en setiembre para evaluar la organización en el seno de las principales transnacionales y determinar áreas para la sindicalización y el crecimiento de la afiliación en el futuro. El encuentro debatirá el potencial para la creación de alianzas sindicales internacionales funcionales dentro de las compañías, a la vez que identificar temas para organizarse y realizar campañas conjuntas.

CP Foods (avícola)

ron.oswald@iuf.org

Esta compañía de alimentos de Tailandia, una de las principales avícola del mundo, tiene una trayectoria agresivamente antisindical. Sistemáticamente interpuso serios desafíos a los sindicatos y a los trabajadores que procuran acceder a sus derechos en todas partes dentro de la empresa.

Actualmente la UITA está evaluando la fuerza sindical y los conflictos en curso en CP Foods y se propone trabajar con todo sindicato que pretenda defender o establecer los derechos de los trabajadores en esta compañía.

En **Turquía**, el sindicato de la alimentación Gida-Is asociado a la central nacional DISK mantiene un grave conflicto con CP Foods. En una reciente reunión en Estambul, la Secretaria de la UITA comenzó a explorar la forma en que la UITA podría integrar esta disputa y apoyarla como parte de la lucha internacional general dentro de CP Foods.

Talleys/AFFCO

james.ritchie@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

Continúa en Nueva Zelanda el conflicto entre esta compañía y **NZ Meat Workers Union (NZMWU)**, afiliada de la UITA.

El actual respaldo internacional se ha centrado en plantear a los grandes distribuidores en Europa, en especial en el RU, los problemas de los derechos en AFFCO, consistentes en significativas inquietudes registradas en la cadena de abastecimiento. A su vez, tres principales distribuidores británicos han transmitido sus preocupaciones en varias formas a AFFCO directamente. Un importante distribuidor suspendió su contrato de abastecimiento con la compañía.

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>

YouTube Channel:

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