

ACTUALIZACIÓN CTN N° 27

09-2016



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

Contenido

Agricultura:

Palma Oleaginosa:

- Cadena de suministros a CTN (incl. Sime Darby)

Azúcar:

- Illovo Sugar

Té:

- Cadena de suministros a CTN - Malawi

Bebidas:

- Big Cola
- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

Cerveceras:

- División del Sector Cerveceros de la UITA
- SABMiller/ABInBev
- Heineken

Catering:

- Compass
- LSG Skychefs
- Sodexo

División Lácteos:

- Danone
- GSK Horlicks
- Lactalis
- Grupo Director de la División Lácteos de la UITA

Comida Rápida:

- Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida

Pesqueras:

- Informe sobre los derechos de los trabajadores en la industria de la pesca en EE.UU.
- Comité de Pesca de FAO (ONU)

Procesamiento de Alimentos:

- Mondelez
- Nestlé (incl. Froneri)

Cadenas Hoteleras:

- Trump Taj Mahal
- Campaña Internacional de la UITA para Personal de Piso de Hoteles

Carne:

- División del Sector Carne
- JBS
- Talleys/AFFCO

Tabaco:

- British American Tobacco

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Palma Africana: Cadena de suministros a CTN

jorge.chullen@iuf.org

A principios de 2015, **Sime Darby -con sede en Malasia-** adquirió las operaciones de New Britain Palm Oil Ltd. (NBPOL) situadas en Papua Nueva Guinea. Se trata de un área clave de las cadenas de abastecimiento para las principales CTNs, impulsando su explotación emblemática de 1 millón de hectáreas (10.000 km. cuadrados). Sime Darby comenzó un masivo programa de despidos y esquemas de subcontratación que, según estimaciones del Sindicato de Trabajadores de Procesamiento de Palma Oleaginosa de Higaturu (HOPPWU, sigla en inglés), afectó a más de 700 trabajadores a la fecha. Sime Darby también se está introduciendo firmemente en el sector de palma oleaginosa en África.

Azúcar: Illovo Sugar

jorge.chullen@iuf.org

Un aumento salarial de 6,5% (abril 2016- marzo 2017) fue acordado para unos 5.000 empleados el 4 de julio en las negociaciones en el **South Africa Sugar Bargaining Council** (Consejo Sudafricano de Negociación Azucarera). Las partes convinieron en negociar temas pendientes en un periodo de 180 días.

Se prosigue el apoyo a los esfuerzos de FAWU –afiliada de la UITA– para organizar a los trabajadores agrícolas en Harden Heights, una explotación de cultivo de caña en la provincia de KwaZulu Natal. Unos 190 trabajadores, incluyendo 110 miembros de FAWU, hicieron huelga durante 10 días, lo cual resultó en aumentos salariales significativos.

En **Tanzania**, se estancaron las negociaciones en Kilombero Sugar, una subsidiaria de Illovo Sugar, repitiendo la tendencia presenciada en

otros países. Al no llegarse a un acuerdo sobre salarios y asignaciones azucareras para los empleados estacionales y temporarios, las cuestiones están actualmente bajo mediación.

Té – Cadena de suministros a CTN

sue.longley@iuf.org

El **Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Malawi (PAWUM, sigla en inglés)** logró un trascendente paso adelante que le permitirá representar y negociar mejor a los trabajadores de plantaciones de té. Tras años de discusiones y resistencia por parte de la Asociación de Té de Malawi, se firmó un acuerdo de reconocimiento a fines de mayo de 2016. A ello siguió una propuesta de PAWUM a mediados de junio para un convenio colectivo, cuya negociación se espera para mediados de julio. PAWUM ha recibido el apoyo de la UITA durante todo el período.

A la fecha, los salarios son impuestos unilateralmente por TAML y figuran entre los más bajos en el sector. Un estudio de 2013 reveló que eran más bajos que los 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 productor y exportador de té en África, después de Kenia, siendo el mayor volumen enviado directamente a CTN del RU para su mezcla en las principales marcas británicas de té. El té constituye el mayor sector empleador en Malawi con aproximadamente 50.000 trabajadores.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Big Cola

burcu.ayan@iuf.org

La UITA se dirigió por escrito al Director Ejecutivo del Grupo AJE en Perú (productores de “*Big Cola*”) respecto al reciente despido de empleados de **PT AJE Indonesia**, como consecuencia del ejercicio de sus derechos de libertad sindical reconocidos a escala internacional. La UITA exigió a la compañía que intervenga para remediar la situación y asegurar la restitución de esos trabajadores.

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

En **Coca-Cola Pakistán** –propiedad y operada por CCI, la embotelladora turca de Coca-Cola– la temprana acción de sindicalización de nuestra afiliada, facilitada mediante el

compromiso de la UITA con la dirección superior de Coca-Cola (el “Proceso de Atlanta”), condujo al 100% de sindicalización de las 6 plantas embotelladoras de Coca-Cola y los 3 centros de distribución. Esto produjo, entre otros factores, un avance decisivo en materia de igualdad de género, permitiendo a la mujer acceder a puestos mejor remunerados en estas instalaciones. La afiliada de la UITA en Pakistán logró persuadir a la compañía que aplicara una política de contratación en función del género, reclutando más trabajadoras en cargos calificados y ampliando las oportunidades para las practicantes en las plantas de Coca-Cola. Como resultado, actualmente hay 28 mujeres que manejan montacargas en las 6 embotelladoras y los 3 centros de distribución; las primeras mujeres conductoras de montacargas en todo Pakistán, un país donde asegurar la igualdad de género es extraordinariamente difícil y puede ser peligroso. Las mujeres enfatizaron que, sin el apoyo y el amparo de su sindicato, nunca se hubiera alcanzado este paso adelante.

En **Turquía**, Tekgida-Is, afiliada a la UITA, suscribió un convenio de negociación colectiva con Coca-Cola İçecek –la embotelladora turca de productos Coca-Cola– aplicable en sus 6 plantas en Turquía, que dispone protecciones de negociación colectiva y la representación sindical para 1.300 trabajadores que carecían de un sindicato y de un convenio colectivo durante los últimos 5 años. El convenio cubre a 200 conductores de montacargas que antes no eran miembros del sindicato. El convenio prevé un incremento significativo de salarios y beneficios. El sindicato había amenazado con una huelga a partir del 10 de agosto de 2016 si las partes no pudieran llegar a un acuerdo.

En **Indonesia**, la gerencia de Coca-Cola Amatil (CCA) se rehúsa a reconocer los derechos de negociación de 2 sindicatos independientes recién creados y amenaza el despido de un dirigente sindical. La UITA dejó en claro que, si continúa la decisión del despido, llevará a cabo una acción pública internacional.

En el centro de distribución de Coca-Cola FEMSA en Pampanga, **Filipinas**, los trabajadores no están protegidos del sol y el calor extremo. Coca-Cola FEMSA, una de las mayores embotelladoras de Coca-Cola en el mundo, aduce que no tiene presupuesto para proporcionar servicios decentes y humanos. Esto forma parte de una negativa general de FEMSA para reconocer plenamente a la afiliada de la UITA y resolver esta clase de problemas mediante negociaciones de buena fe. La UITA actualmente negocia con la dirección superior de

TCCC concentrándose en este tema más general.

Reunión de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola

Se invita a las afiliadas que representan a trabajadores de Coca-Cola a asistir a **la reunión de la Alianza Mundial de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA a tener lugar los días 14 y 15 de septiembre en Ginebra, Suiza**. Esta reunión permitirá a las afiliadas debatir problemas y la evolución dentro de la compañía, revisar y evaluar los adelantos en una serie de áreas y conflictos, fijar futuras prioridades para nuestra labor y discutir posibles acciones conjuntas que robustezcan a la Alianza. Por consiguiente, se ruega a las afiliadas interesadas en participar que tomen contacto con la Secretaría de la UITA, dirigiéndose a burcu.ayan@iuf.org

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

PepsiCo es cómplice de violaciones continuas a los derechos humanos por parte de su proveedor de depósitos en el **estado de Bengala Occidental en India**. Desde 2013, los miembros de la UITA han respaldado un valiente grupo de trabajadores en dichos depósitos, quienes fueron despedidos como consecuencia directa de su insistencia sobre sus derechos para establecer un sindicato.

“¡BASTA de PEPSIComplicidad!” es nuestra actual campaña de apoyo a los derechos sindicales de los trabajadores en los depósitos de RKFL en India, contratados exclusivamente a PepsiCo. Sírvanse descargar y distribuir los folletos más recientes de la campaña en [inglés](#), [español](#), [francés](#) y [alemán](#).

Las afiliadas asistentes a la **Conferencia Internacional de Sindicatos del Sector Cervecerero** y la **Conferencia del Sector Lácteos de la UITA** recientemente formularon su sostén a estos 28 trabajadores en India. Las afiliadas de la UITA en Ucrania y los sindicatos de Nestlé de la UITA respaldaron asimismo la contienda de los trabajadores en los depósitos del proveedor de PepsiCo. Para conocer los detalles de estas acciones, visitar <http://www.iuf.org/show.php?tid=86&lang=es>

Mientras que los trabajadores de PepsiCo en otros lugares de Asia luchan para ejercer sus derechos básicos, el 23 de julio el nuevo Sindicato de Trabajadores de PepsiCo en **Pakistán** obtuvo un gran avance cuando las

autoridades gubernamentales le concedieron oficialmente la categoría de negociador colectivo, asegurando su reconocimiento formal y el derecho a negociar un convenio colectivo por primera vez. Como reacción a las abusivas prácticas de empleo precario y a la discriminación, los trabajadores de la planta PepsiCo Frito-Lay en Lahore comenzaron a organizarse el año pasado con el apoyo de la Federación de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán (PFWF, sigla en inglés), afiliada de la UITA. En su congreso inaugural en mayo de 2016, el sindicato fue formalmente instituido, eligió sus directivos y el 23 de julio obtuvo la categoría de negociador colectivo. El sindicato cuenta con 650 miembros, incluyendo 150 mujeres.

La Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación en **São Paulo, Brasil** (FETIASP) logró empleo directo para todos los trabajadores subcontratados, tras más de 8 años de pugna para eliminar la subcontratación en las líneas de producción de las plantas de PepsiCo en Sorocaba y Campinas. Previamente, el 70% de los puestos dentro de la planta eran desempeñados por trabajadores contratados. Estos trabajadores directos obtuvieron importantes aumentos en sus salarios y el ingreso a un plan de salud de la compañía. Los centros de distribución y los servicios de vigilancia, limpieza y *catering* aún son operados por trabajadores subcontratados.

Reunión de la Red de Sindicatos de PepsiCo y Frito-Lay de la UITA

Se invita a las afiliadas organizadas en las operaciones de PepsiCo y Frito-Lay a participar en la **reunión de la Red de Sindicatos de PepsiCo y Frito-Lay de la UITA que se llevará a cabo los días 13 y 14 de septiembre de 2016, en Ginebra, Suiza**. Este encuentro promoverá la campaña “PepsiComplicidad”, desarrollará una estrategia entre las afiliadas de la UITA con el fin de mapear y organizar mejor a nuestros efectivos en la compañía, definirá un plan a efectos de fortalecer la afiliación sindical, para propiciar la estrategia de la UITA encaminada a crear una sólida base de derechos y negociaciones sindicales para las afiliadas de la UITA dentro de PepsiCo y Frito-Lay. Se exhorta a las afiliadas interesadas en participar a ponerse en contacto con la Secretaría de la UITA, dirigiéndose a burcu.ayan@iuf.org

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org



División del Sector Cerveceros de la UITA

Conferencia Internacional del Sector Cerveceros

Una Conferencia Internacional del Sector Cerveceros de la UITA se celebró en Estambul, Turquía, del 14 al 16 de junio de 2016. La Conferencia solicitó la creación de una **División del Sector Cerveceros de la UITA**.

A continuación de la Conferencia, la UITA convocará un Grupo Director para la División del Sector Cerveceros, que se reunirá físicamente en forma informal por lo menos una vez al año y más a menudo mediante teleconferencias con el propósito de reforzar las alianzas sindicales internacionales dentro de las compañías de cerveza y desarrollar una comunicación periódica para ayudar a fomentar una mayor y concreta solidaridad.

Existe ya un grupo cerrado en Facebook para la constante comunicación y coordinación entre las afiliadas de la UITA que representan a los trabajadores del sector cervecero.

Sírvase visitar el enlace del grupo de Facebook y únase al grupo:

<https://www.facebook.com/groups/608740085963768/?ref=bookmarks>

El informe completo de la Conferencia puede obtenerse dirigiéndose a burcu.ayan@iuf.org

AB InBev/SABMiller

burcu.ayan@iuf.org

Carlton United Breweries (SABMiller), fabricante de las cervezas más populares de **Australia**, despidió 54 trabajadores sindicalizados del sector de mantenimiento de maquinaria en su cervecera en Melbourne, con anticipación a la inminente fusión entre SABMiller –la compañía matriz de Carlton United– y AB InBev. A los trabajadores –miembros de AMWU, afiliada de la UITA, de *United Voice* y de *Electrical Trades Union (ETU)*– se les comunicó que sus puestos serían subcontratados pero que podrían retornar al trabajo como empleados del subcontratista ¡con un recorte salarial de 65%! Usted puede apoyar su lucha [enviando un mensaje a la compañía](#) aquí, en inglés.

AMWU agradeció por su respaldo a los más de 8.000 defensores, a las afiliadas del sector cervecero de la UITA en EE.UU., Bélgica,

Alemania, Holanda, España, Argentina, Honduras, RU, Corea y a EFFAT, la organización regional europea de la UITA.

El sindicato en la fábrica de cerveza Sonapat de SABMiller en el estado de **Haryana, India**, organizó protestas masivas en respuesta al acoso e intimidación de dirigentes y miembros sindicales y a la negativa de la gerencia de respetar los derechos de negociación colectiva. Tras estas acciones locales y el amplio apoyo internacional, se puso fin al conflicto mediante un acuerdo entre el sindicato en la cervecera Sonapat de SABMiller y la gerencia de SABMiller en India.

La UITA contactó al Director Ejecutivo de AB InBev, instando a la compañía a ejercer presión sobre la gerencia local de **Oriental Brewery Corea**, de modo de asegurar que inicien negociaciones de buena fe con el Capítulo Sindical Oriental Brewery de KCTWU –afiliada de la UITA– y alcancen un acuerdo que garantice los ingresos disponibles de los trabajadores, frene las prácticas de subcontratación en múltiples niveles y mejore la seguridad de los trabajadores en situación irregular.

Casi 2 años pasaron desde el inicio de negociaciones para un nuevo convenio colectivo entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS) –afiliado a la UITA– y **Cervecería Hondureña S.A.**, propiedad de SABMiller. El sindicato confronta a la inflexible gerencia de SABMiller con un primordial punto de fricción respecto al requerimiento de la compañía de subcontratar importantes números de miembros sindicales. Leer más [aquí](#).

La conclusión de la adquisición de **SABMiller** por parte de **Anheuser-Busch Inbev** aún está sujeta a condiciones, incluso la aprobación de los accionistas tanto de SABMiller como de AB InBev. Pero el camino hacia **MegaBrew** está más despejado y las compañías fijaron un cronograma desde el presente hasta la proyectada culminación del pacto, fijada para el 10 de octubre. El cronograma de la compañía puede verse [aquí](#) o solicitarla a burcu.ayan@iuf.org.

Teamsters –afiliada de la UITA– alertó que las autoridades antimonopolio de EE.UU. perdieron una oportunidad de proteger los intereses de los trabajadores, los consumidores y la competencia en el país después que el Departamento de Justicia de EE.UU. otorgó la aprobación antimonopolio a esta mega-fusión de las dos mayores cerveceras del mundo. Leer más [aquí](#).

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

La compañía Milotur S.A. en **Uruguay**, propiedad del Holding Heineken, presentó un plan de reestructura a fines de mayo que afecta el sector de distribución, desvinculando a 46 trabajadores. Según la empresa transnacional, esta medida fue tomada debido a que el actual sistema de distribución es ineficiente. Sin embargo, la compañía faltó en suministrar documentación que acredite esta afirmación. El Sindicato de Empleados de Nix Nativa (SENNA), afiliado a la UITA, negocia para minimizar el impacto de esta propuesta y proteger todos los puestos de trabajo. Leer más [aquí](#) y [aquí](#)

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Grupo Compass

james.ritchie@iuf.org

En el **Congreso de EE.UU.**, los trabajadores secundados por **“Good Jobs Nation”** (*“Una Nación con Buenos Empleos”*), una organización con respaldo sindical integrada por trabajadores con bajos salarios empleados por contratistas federales.

El Departamento de Trabajo de EE.UU. descubrió que el contratista de *catering* Restaurant Associates (subsidiario de Compass) y su subcontratista Personnel Plus pagaron de menos USD 1 millón a 674 trabajadores de cafeterías en el Senado estadounidense, al clasificar inexactamente a los cocineros y chefs como ‘camareros’ y obligando a los empleados a trabajar horas extras sin remuneración.

Compass reconoció que algunos empleados no estaban clasificados debidamente y afirmó que había rectificado el problema y reembolsado a los trabajadores. No obstante, el Departamento de Trabajo afirma que cierta retroactividad está aún pendiente y considera prohibir que Compass reciba contratos federales en el futuro.

LSG Skychefs

james.ritchie@iuf.org

Tras una huelga de 7 días, Tekgida-Is –afiliada de la UITA– suscribió un convenio de negociación colectiva con LSG Skychefs en **Turquía**, el 9 de agosto de 2016. El convenio cubre aproximadamente 400 trabajadores, comprende mejores bonificaciones durante 2 años y un incremento significativo de los salarios y los beneficios.

Fue la primera huelga realizada en Turquía desde que se impuso el estado de emergencia, después del fallido intento de golpe militar el 15 de julio.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Fue negociado un acuerdo de reconocimiento entre nuestra afiliada británica, *Unite the Union* y Sodexo, el cual se aplica a todas las operaciones de Sodexo en el **RU** donde Unilever es su empresa cliente.

El acuerdo se negoció utilizando considerablemente el **Acuerdo Marco Internacional UITA/Sodexo (AMI)**, a través del cual la compañía reconoce que los trabajadores pueden ejercer sus derechos sin la oposición ni interferencia del empleador.

Éste constituye un incipiente ejemplo de una “interpretación” negociada a escala local de un acuerdo internacional de la UITA. Recoge una posición de política del Comité Ejecutivo de la UITA formulada en 2015 sobre la necesidad de reforzar los AMI mediante negociaciones por parte de las afiliadas, de modo de asegurar su aplicación local o nacional y conducir a una observancia y ejecución más significativas.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Los trabajadores contratados en la planta de Nutricia en **Indonesia** fueron recientemente informados por su agencia que se les requeriría firmar nuevos contratos, que no estipularían horas garantizadas de trabajo (es decir, “contratos cero hora”). Nuestra afiliada, SPNI, informó inmediatamente a la secretaria regional de la UITA acerca de esta violación del espíritu y contenido del **Acuerdo UITA-Danone relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos**.

Luego de una intercesión de la UITA con la dirección superior de Danone, la agencia afirmó que los trabajadores no fueron presionados a firmar. Sin embargo, se supo que en realidad previamente no tenían contratos firmados y que sólo se les pedía firmar estos “contratos cero hora” en anticipación de una auditoría de Danone. SPNI dirigió una carta a la gerencia el 29 de julio, solicitando la creación de un comité conjunto a fin de desarrollar un mecanismo de revisión, como lo requiere el Acuerdo Internacional UITA-Danone. Al momento de la redacción de este boletín, la compañía aún no

respondió y no es clara la situación de estos trabajadores contratados

Tekgida-Is, nuestra afiliada, suscribió el primer convenio de negociación colectiva con Danone Hayat Aguas en **Turquía**. El convenio abarca el período desde enero de 2016 a diciembre de 2017. Contiene mejores bonificaciones y un aumento significativo de los salarios y los beneficios, incluyendo una suba del 60% en el pago de horas extraordinarias de trabajo.

La próxima reunión en el marco de los **equipos del compromiso mundial UITA-Danone** habrá de tener lugar en París el 11 de octubre.

La futura **Reunión Internacional UITA/Danone del Comité de Información y Consulta (CIC)** se llevará a cabo en Ginebra, durante 3 jornadas y media, del 5 al 8 de diciembre de 2016. La reunión del CIC estará precedida por un encuentro de afiliadas de la UITA exclusivamente el 5 de diciembre por la mañana. Esta reunión interna de la UITA examinará los problemas y la evolución dentro de la compañía, revisará y evaluará los adelantos en torno a la puesta en práctica de los Acuerdos UITA/Danone, fijará las prioridades futuras para nuestra labor y debatirá posibles acciones con miras a fortalecer la coordinación sindical internacional en el seno de Danone.

Sírvanse enviar antes del 4 de noviembre sus formularios de participación al CIC, dirigiéndose a events@iuf.org

GSK Horlicks

james.ritchie@iuf.org

Los miembros del Sindicato de Trabajadores de Fábricas de Alimentos Lácteos –afiliado a la UITA– que se desempeñan en la planta de bebidas lácteas Horlicks de GlaxoSmithKline (GSK) en **Punjab, India**, mantuvieron una huelga durante 26 días, protestando contra los ataques de la compañía a los derechos sindicales.

La huelga de 1.950 trabajadores concluyó victoriosamente con la reincorporación del presidente del sindicato, el retiro incondicional de todas las acusaciones contra los dirigentes y miembros sindicales, así como empleos permanentes para 160 trabajadores en situación eventual durante largo tiempo. El conflicto culminó con éxito al firmarse un nuevo convenio colectivo.

Lactalis

james.ritchie@iuf.org

Los efectivos de *National Union of Workers* (NUW) en el **Parque de la Alimentación**

Longwarry, Australia –propiedad de Parmalat, subsidiaria del gigante lácteo francés Lactalis– votaron para aprobar un nuevo convenio el 15 de julio, luego de un exitoso combate contra un paro patronal de 11 días de duración. Los trabajadores respondieron al paro patronal de la gerencia con protestas durante las 24 horas y demostrando completa solidaridad en los portones de la fábrica.

Lactalis cerró la planta y la entrada al personal cuando el sindicato elevó a la gerencia, con 3 días de plazo, un aviso de prohibición de horas extraordinarias y documentación, en su afán por lograr un nuevo convenio colectivo para los trabajadores de Longwarry con salarios y beneficios acordes con los de otros trabajadores de Parmalat en el estado de Victoria.

El nuevo convenio incluye un incremento salarial de 9,6% durante 3 años y un trayecto hacia puestos permanentes para los trabajadores bajo contrato.

Grupo Director de la División Lácteos

james.ritchie@iuf.org

El Grupo Director de la División Lácteos se dará cita en San Francisco los días 28 y 29 de septiembre. Su propósito será consolidar la labor de la Conferencia del Sector Lácteo de la UITA celebrada en mayo, establecer nuevas metas de sindicalización y planificar el fortalecimiento de las alianzas sindicales internacionales dentro de las transnacionales.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida

Campaña “Personas en el Sector de la Comida Rápida”

El 14 de abril de 2016, el tercer Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida de la UITA, Novoprof –nuestra afiliada– lanzó en Moscú, **Rusia**, la campaña "Personas en el Sector de la Comida Rápida", con la consigna "Puestos Decentes – Comidas Sabrosas", aspirando a organizar a los trabajadores de este sector en la pugna por puestos de trabajo decentes. Como en muchos otros países, la mayoría de los empleados del sector de la comida rápida en Rusia cada vez más son adultos, sustentando frecuentemente a sus familias y sus empleos son la fuente principal del ingreso familiar.

PESQUERAS – Cadenas de suministros a CTN

kirill.buketov@iuf.org

Informe sobre los derechos de los trabajadores de la industria de la pesca en EE.UU.

National Guestworker Alliance publicó un [exhaustivo informe](#), destacando las nefastas condiciones que afrontan los trabajadores migratorios empleados por las grandes corporaciones de productos pesqueros de EE.UU. en New Bedford, Massachusetts, y a lo largo de la Costa del Golfo de Luisiana. El informe describe la masiva utilización de trabajo forzoso, las malas condiciones de salud y seguridad, el acoso sexual y los obstáculos a la creación o afiliación a un sindicato.

Comité de Pesca de FAO (ONU)

El Comité de Pesca (COFI, sigla en inglés) de la FAO se congregó en Roma, del 11 al 15 de julio. La delegación sindical internacional de UITA/ITF intervino en el debate referido a la sustentabilidad de la industria, enfatizando la necesidad de un rápido cumplimiento del Convenio 188 de la OIT sobre el trabajo en la pesca, así como de desarrollar normas internacionales laborales y ambientales más amplias para toda la cadena de valor mundial de productos pesqueros. En el curso de la sesión relativa a la pesca ilegal y no declarada, los representantes de ITF y de la UITA nuevamente plantearon la cuestión del vínculo entre dicha actividad ilegal y los derechos de los trabajadores, tanto a bordo de los buques como en la cría y procesamiento de peces. La FAO promoverá un nuevo debate sobre el tema en un evento especial a tener lugar el Día Mundial de la Pesca (21 de noviembre) y en el marco del “diálogo tripartito de Vigo”.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org
sarah.meyer@iuf.org

Mondelez (ex-Kraft)

sarah.meyer@iuf.org

La afiliada estadounidense BCTGM continúa su campaña contra la tercerización de puestos de trabajo por parte de Mondelez. La campaña es una respuesta a la decisión de Mondelez de subcontratar 600 puestos en su planta de Nabisco en Chicago a una planta no sindicalizada en México, esforzándose en

concientizar sobre el reemplazo de buenos empleos sindicalizados por puestos más precarios en países de bajos salarios, en especial como un elemento en la campaña presidencial de EE.UU.

Además, no existe acuerdo sobre la renovación del contrato maestro (nacional) de BCTGM en Mondelez, que expiró a fines de febrero de 2016, en parte al menos debido a los intentos de la compañía de eliminar el plan establecido de beneficios de retiro.

En Europa, Mondelez prosigue vendiendo marcas locales. El anuncio divulgado el 31 de marzo respecto a la venta de una serie de marcas de chocolate, gomas de mascar y caramelos al grupo de capitales privados Eurazeo, con sede en Francia, fue seguido por la noticia del Grupo Fazer de Finlandia que había comprado las marcas de galletitas Domino, Jaffa y Fanipala.

Una teleconferencia de afiliadas con importantes números de miembros en Mondelez discutió en julio la permanente reestructura enfrentada por una serie de afiliadas, relacionada en parte a las ventas periódicas de activos y al sistemático recorte de costos para financiar los dividendos de los accionistas, las recompras de acciones y las retribuciones a los ejecutivos.

Una **Reunión Sindical Internacional referida a Mondelez** será convocada en Chicago los días 20 y 21 de septiembre y procurará reforzar nuestra coordinación sindical internacional dentro de Mondelez, así como definir nuestra respuesta ante la permanente reestructuración y la pérdida de empleos en esta compañía.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

La presión de la UITA y las negociaciones UITA/Nestlé en 2015 secundando a Tekgida-Is conquistaron la restitución de 28 miembros sindicales despedidos y permitieron a los trabajadores de **Nestlé Turquía** incorporarse libremente a un sindicato de su elección. Como resultado, la afiliación sindical aumentó rápidamente en Nestlé Turquía.

En la última “*Actualización CTN*”, informamos sobre la huelga de 900 efectivos de Tekgida-Is en la fábrica de Nestlé de múltiples productos en Karacabey, Turquía. La huelga de 11 días fue resuelta con la firma de un convenio de negociación colectiva, que incluyó un mecanismo para poner en la plantilla permanente a 45 trabajadores adicionales. También Tekgida-Is suscribió un convenio colectivo con Nestlé Aguas en julio, que ampara a más de 500 trabajadores.

Ambos convenios disponen un importante aumento de salarios y beneficios y proporcionan protecciones de negociación colectiva y representación sindical a más de 1.400 trabajadores del sector de procesamiento de alimentos en Turquía.

En el **RU**, UNITE y GMB defendieron con éxito el esquema establecido de beneficios de retiro que Nestlé intentó clausurar y reemplazar con un esquema definido de contribuciones. En julio de 2015, cuando la compañía anunció primeramente su intención, las organizaciones sindicales enviaron un enérgico mensaje comunicando a Nestlé que la propuesta era inaceptable, que la “justificación económica” era falsa y que defenderían los derechos e intereses de sus miembros cuanto fuera necesario. En julio de 2016, los miembros sindicales votaron abrumadoramente en favor de una nueva propuesta negociada, la cual conserva el esquema establecido de beneficios de retiro e incluye una oferta de pago por 2 años que cubre a todas las instalaciones.

Tras la creación de la **empresa conjunta Nestlé/R&R**, se convocará en Ginebra el 12 de septiembre una segunda reunión ad-hoc para los delegados sindicales de los países europeos afectados por esta unificación.

CADENAS HOTELERAS

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

CASINOS Y COMPLEJOS HOTELEROS

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

TRUMP TAJ MAHAL

massimo.frattini@iuf.org

Los empleados del sector hotelería y miembros del Local 54 de **UNITE HERE** mantienen una huelga en el hotel casino Trump Taj Mahal en Atlantic City, **Estados Unidos**, después que las negociaciones relativas a los contratos fracasaron en llegar a un acuerdo que el comité negociador pudiera recomendar a los miembros. Desde que Donald Trump inauguró el Taj Mahal en 1990, los trabajadores han debido batallar contra las sucesivas quiebras. La propiedad pasó al multimillonario inversionista en fondos de alto riesgo, Carl Icahn, en 2016. Bajo la posesión de Icahn, se recortaron un 35% los salarios y beneficios, dejando al empleado promedio con menos de USD 12 por hora. Las afiliadas de la UITA prestaron un particular respaldo internacional al firmar una campaña en línea y enviar mensajes de solidaridad. Se mantendrá informadas a las afiliadas acerca de la futura evolución.

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

Las afiliadas de la UITA de los países francófonos en África Occidental se sumaron a la **2ª Semana Mundial de Acción**, con una serie de talleres organizados para poner de relieve las tensiones y peligros de las condiciones laborales del personal de piso y los valets.

El acoso sexual fue el principal centro de atención de las deliberaciones de las organizaciones sindicales afiliadas a la UITA en la subregión, lideradas por sindicatos de hoteles de **Benín** (FESYNTRA-HTA), **Burkina Faso** (SYNTETH), **Guinea** (FNAAEHT), **Costa de Marfil** (CIAGAHCI-DIGNITÉ) y **Níger** (SYNTHOBRA). Los temas claves abordados en los talleres abarcaron: el impacto del acoso sexual sobre las víctimas; cómo protegerse del problema; responsabilidades de los empleadores para abordar y tratar el acoso sexual; herramientas para la defensa legal; posibles reparaciones para las víctimas; medidas de protección para las víctimas y los testigos; y sanciones bajo la ley. Se asesoró a los participantes sobre posibilidades concretas para atender el problema, incluyendo el papel de los representantes sindicales, de los empleadores y del apoyo jurídico, junto a formas en que los compañeros y compañeras de trabajo pueden respaldar a las víctimas.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

División del Sector Carne

El **Grupo Coordinador de la División del Sector Carne** sesionará en San Francisco los días 26 y 27 de septiembre, ocasión en que se presentará información resultante del mapeo en las principales transnacionales de la carne y se analizarán las oportunidades de sindicalización. El Grupo Coordinador explorará asimismo formas para reforzar el poder de sus miembros mediante el establecimiento de alianzas sindicales dentro de las compañías destinatarias.

La Secretaría de la UITA y la organización regional europea de la UITA, EFFAT, emprendieron acciones preparatorias para ayudar a las afiliadas a confrontar los riesgos de salud y seguridad debido a la exposición a las ‘superbacterias’, tales como el SARM, a través

de la resistencia antimicrobiana desarrollada a raíz del uso excesivo de antibióticos en la cadena de la alimentación.

Entre otras actividades de organización dentro de las CTN del sector carne, la UITA puede prestar asistencia a las afiliadas presentando peticiones para minimizar el riesgo de contraer enfermedades resistentes a los fármacos e implementar programas de supervisión sanitaria. Otras demandas que deben ser dirigidas a los reguladores comprenden la prohibición de fármacos antimicrobianos para promover el crecimiento de los animales, controles más estrictos sobre el uso de productos antimicrobianos con fines terapéuticos y la supervisión de la salud pública.

JBS (Pilgrims Pride)

james.ritchie@iuf.org

La **agencia federal de EE.UU., la Administración de Seguridad y Salud (OSHA, sigla en inglés) del Departamento de Trabajo**, descubrió recientemente casi 24 violaciones a la salud y seguridad en Pilgrim's Pride, subsidiaria de JBS. Es la primera ocasión en que una compañía avícola es citada por una inadecuada gestión médica de lesiones ocupacionales.

UFCW, afiliada de la UITA, nuevamente subrayó que las plantas sindicalizadas brindan la mejor forma de perfeccionar la seguridad, dado que los sindicatos crean un entorno donde las personas conocen sus derechos y se sienten capacitadas para actuar y hacerse oír.

En las plantas avícolas de Pilgrim's Pride donde los trabajadores están representados por UFCW, el sindicato convino actualmente un programa de capacitación educativa conjunta con la gerencia sobre temas de seguridad. La capacitación es conducida por la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de UFCW.

JBS (Primo)

james.ritchie@iuf.org

JBS, propiedad de Primo Meats, produce carnes procesadas en Australia y **Nueva Zelanda**. Durante las negociaciones colectivas en Nueva Zelanda con ETu, afiliada de la UITA, la compañía intervino para debilitar la negociación al ofrecer aumentos salariales a trabajadores seleccionados con la condición que renunciaran al sindicato. ETu notificó a la UITA y a nuestra afiliada cárnica en Australia, AMIEU, recibiendo compromisos de apoyo si JBS no dejaba inmediatamente de menoscabar la negociación colectiva. La afiliada de Nueva Zelanda comunicó esto a la compañía y pudo

negociar una solución para el convenio colectivo y la garantía que cesaría toda incitación contra el sindicato.

Talleys/AFFCO

james.ritchie@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

Prosigue el conflicto entre esta compañía y *New Zealand Meat Workers Union (NZMWU)*. Un principal minorista del RU suspendió su contrato de abastecimiento con la compañía y 2 importantes minoristas británicos condujeron auditorías dirigidas a la compañía después que la UITA planteó sus inquietudes. Si bien esas auditorías identificaron algunas pésimas prácticas de salud y seguridad y grandes riesgos, todavía no identificaron adecuadamente las graves violaciones a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. NZMWU prepara información que no fue cubierta por las auditorías, a ser presentada a los distribuidores británicos.

TABACO

jacqueline.baroncini@iuf.org

British American Tobacco (BAT)

jacqueline.baroncini@iuf.org

La UITA elevó una queja contra BAT, bajo las Directrices de la OCDE y ante el Punto Nacional de Contacto en el RU, en relación con los negativos impactos sobre los derechos humanos en su cadena de abastecimiento. La queja ante la OCDE procura apoyar a FLOC –afiliada de la UITA en EE.UU.-- y a su campaña en pro de asegurar los derechos, así como términos laborales y de vida decentes, mediante la afiliación sindical y la negociación colectiva, para los trabajadores de las plantaciones de tabaco en Estados Unidos. BAT es el mayor accionista de Reynolds American, el cual es un principal cliente del tabaco producido en condiciones de explotación en EE.UU. El Punto Nacional de Contacto en el RU emitió y publicó una "Evaluación Inicial" ([aquí](#), en inglés), aceptando la queja para su mayor examen y ofreció su mediación formal, que fue aceptada por la UITA. BAT debe responder aún a dicha oferta.

El 14 de julio de 2016, BAT anunció la eliminación de la producción de cigarrillos en su fábrica de **Bayreuth (Alemania)**, con la pérdida de 950 puestos de trabajo. La UITA expresó su solidaridad y ofreció respaldar a sus miembros en el sector tabacalero. Se organizan mítines y movilizaciones de protesta a escala local, con el propósito de secundar las negociaciones en curso entre NGG y la compañía acerca del futuro de los trabajadores que se previene perderán sus empleos.

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>