

# ACTUALIZACIÓN CTN N° 28

## 10-2016



*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:**

##### **Azúcar:**

- Illovo Sugar

##### **Bebidas:**

- Big Cola
- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

##### **Cerveceras:**

- AB InBev/SABMiller
- Heineken

##### **Catering:**

- Sodexo

##### **División Lácteos:**

- Arla Foods
- Danone
- Grupo Director de la División Lácteos

##### **Comida Rápida:**

- KFC, Pizza Hut, Starbucks
- Día Internacional de la Juventud

##### **Pesqueras:**

- Citra Mina
- Cadenas de Suministro a CTN

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

- Kraft/Heinz
- Mondelez
- Nestlé (incl. Froneri)

##### **Cadenas Hoteleras:**

- Meliá
- Hotel Casino Naga World
- Casinos Hoteles Resorts World
- Cadenas hoteleras – Encuesta sobre densidad sindical
- **Cadenas hoteleras** y la “economía de acceso”

##### **Carne:**

- Grupo Coordinador de la División del Sector Cárnico

##### **Tabaco**

- British American Tobacco
- Tabaco – Cadenas de Suministro a CTN

##### **Vinerías**

- Robertson Winery

## AGRICULTURA

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

### **Azúcar: Illovo Sugar**

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

Illovo Sugar, propiedad absoluta de Associated British Foods (ABF), propuso cambiar el rango de sus empleados de jornaleros a asalariados por hora e introducir un nuevo sistema de control de tiempo y asistencia, modificando la base para el cálculo de salarios del número de días al número de horas trabajadas por mes. El **Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas, de Plantaciones y Afines de Zambia (NUPAAW, sigla en inglés)** se opuso a este cambio.

A través de la red azucarera de la UITA, NUPAAW solicitó información a otros sindicatos del azúcar, en especial en el RU, Sudáfrica, Kenia y Mauricio. La mayoría de las respuestas advirtieron enérgicamente a NUPAAW, debido a que las modificaciones propuestas pueden ser utilizadas para abatir los salarios. La incertidumbre salarial también afectará los beneficios financieros relacionados y otros. Esto se indicó en particular con respecto a los “contratos cero hora”, en los cuales los empleadores no están obligados a garantizar un número mínimo de horas, convirtiendo a la mano de obra en una materia prima flexible.

La próxima reunión de Zambia Sugar ha sido programada para noviembre.

## BEBIDAS

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

### **Big Cola**

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

Como resultado de un acercamiento de la Secretaria de la UITA a la gerencia de AJE el 29 de septiembre de 2016, tuvo lugar una reunión de la dirigencia regional de UITA Asia/Pacífico con la gerencia de AJE Indonesia.

La gerencia acordó no apelar al fallo del Departamento de Trabajo sobre la reincorporación de los trabajadores despedidos y actualmente se gestionan una serie de pasos constructivos para resolver estos temas relativos a los derechos, así como asuntos de interés común que impactan potencialmente la seguridad laboral.

## **Coca-Cola**

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

Los derechos de los trabajadores/as son combatidos en 2 grandes embotelladoras de Coca-Cola. En **Indonesia**, Coca-Cola Amatil (CCA) se rehúsa a reconocer los derechos de negociación de 2 sindicatos independientes recién creados y despidió a uno de los principales dirigentes del sindicato. En el centro de distribución de Coca-Cola FEMSA en Pampanga, **Filipinas**, los trabajadores carecen de protección contra el 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 brindar techo y sombra. Durante los últimos 12 meses, los trabajadores en las plantas embotelladoras y los centros de distribución de Coca-Cola FEMSA en todo el país sufrieron importantes pérdidas salariales a raíz de errores en las nóminas de pagos, incluyendo errores en el cálculo de horas trabajadas, descuentos injustos y horas extraordinarias no remuneradas. Mientras tanto, Coca-Cola FEMSA se ha negado a reconocer a la Federación de Sindicatos de Coca-Cola (FCCU), afiliada a la UITA.

Los miembros de la Alianza Mundial de Coca-Cola de la UITA enviaron mensajes a The Coca-Cola Company (TCCC) pidiendo que asegure que sus embotelladoras reincorporen al dirigente sindical despedido y reconozcan a los sindicatos legítimos independientes en Indonesia, a la vez que negocien con FCCU, un miembro del Consejo de Trabajadores de la Alimentación y Bebidas de SENTRO, a fin de solucionar de buena fe los problemas pendientes.

La Compañía Embotelladora Central S.A. (EMBOCEN), subsidiaria de Coca-Cola FEMSA en **Guatemala**, unilateralmente decidió clausurar el centro de distribución de Jalapa, tercerizar la distribución de los productos de Coca-Cola bajo un modelo de preventa y despedir a todos los trabajadores el 3 de octubre de 2016. El Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Central S.A. (STECOSA) y la Federación Sindical de la Agroindustria, la Alimentación y Similares (FESTRAS) iniciaron

procedimientos judiciales y ambos sindicatos continúan apoyando a los trabajadores que ocuparon pacíficamente las instalaciones en el centro de distribución de Jalapa, con el fin de proteger los activos hasta su reapertura. La UITA y sus afiliadas en Guatemala exhortan a FEMSA a entablar negociaciones de buena fe para acabar con este conflicto.

La embotelladora FEMSA de Coca-Cola en Marília, estado de São Paulo, **Brasil**, está tratando de cambiar las condiciones de trabajo contenidas en el convenio colectivo y dispuestas como beneficios estatales. Tras extensas negociaciones, triunfó el Sindicato de Trabajadores en las Industrias de la Alimentación y Afines de Marília (STIAM) y FEMSA acordó pagar a los trabajadores los salarios y beneficios faltantes retroactivamente desde mayo de 2016.

Después de 5 meses de intensas negociaciones, el Sindicato de Embol Santa Cruz, afiliado a la UITA, firmó un nuevo convenio de negociación colectiva con las **Embotelladoras Bolivianas Unidas**, contemplando salarios y beneficios sociales con significativas mejoras y limitando la subcontratación. Leer los detalles de este convenio [aquí](#).

En **Panamá**, en septiembre de 2016, el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Fabricación y Comercialización de Refrescos, Bebidas, Gaseosas, Cervezas, Licores y Similares (SITRAFSCOREBGASCELIS), afiliado a la UITA, concluyó un convenio colectivo con la embotelladora Coca-Cola FEMSA por un periodo de 2 años.

**Coca-Cola FEMSA**, la mayor embotelladora pública de productos Coca-Cola en el mundo según su volumen de ventas, anunció que su subsidiaria brasileña, Spal Industria Brasileira de Bebidas S.A. (Spal), concretó un convenio con los accionistas de **Vonpar** para la adquisición total de Vonpar, una de las más grandes embotelladoras privadas del sistema Coca-Cola en Brasil. Leer los detalles [aquí](#) (en inglés).

En **Nueva Zelanda**, Coca-Cola Amatil estrenó una nueva planta manufacturera de vanguardia valuada en USD 30 millones, la más grande en el país, para sus marcas de bebidas no carbonatadas. Coca-Cola Amatil Nueva Zelanda emplea más de 1000 personas en todo el país.

Coca-Cola inauguró una nueva planta embotelladora en **Qatar**, un proyecto que representa una inversión de USD 36 millones. La compañía también anunció sus planes para una nueva planta embotelladora que se espera esté lista para 2019 en Sudair City, **Arabia Saudí**. La UITA cuestiona si The Coca-Cola Company ejerció la debida diligencia en materia de

derechos humanos en ambos países, donde existe una gran carencia de respeto por los derechos humanos.

## **PepsiCo**

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

PepsiCo, el gigante mundial de los bocadillos y bebidas, alega elevadas normas de derechos humanos, pero viola sistemáticamente el derecho de los trabajadores a establecer sindicatos y a negociar colectivamente – un derecho humano básico.



La gerencia de PepsiCo en su planta Frito-Lay en **Lahore, Pakistán**, en julio de este año ha reaccionado a la integración y registro oficial un sindicato con 650 miembros mediante el acoso y el traslado de los directivos sindicales, así como la creación de un sindicato fantasma en procura de violar los derechos de negociación colectiva del sindicato. Se encaró a los directivos sindicales con procedimientos disciplinarios bajo cargos falsos y el presidente del sindicato fue trasladado fuera de la planta a fin de evitar contactos con los efectivos. La gerencia presiona a los miembros sindicales para que abandonen el sindicato.

Sírvase [enviar un mensaje a PepsiCo](#), pidiendo a la compañía que respete los derechos sindicales en la planta de Lahore y acabe su actual complicidad con las violaciones de los derechos de aquellos trabajadores que fueron injustamente despedidos y a quienes luego se negó a emplearlos de nuevo por haber defendido sus derechos en un depósito contratado exclusivamente a PepsiCo en **Bengala Occidental, India**.

El combate contra los derechos en Pakistán prosigue un patrón similar de violaciones a los derechos registrados en **Guatemala**. El 28 de abril de 2015, los trabajadores en la planta de bocadillos de PepsiCo en Ciudad de Guatemala registraron legalmente su sindicato SITRAFRITOLAY, con casi 900 miembros de los 1300 trabajadores de la fábrica. En junio de 2015, la compañía violó sus derechos de negociación colectiva al firmar un convenio colectivo trienal con una pequeña organización respaldada por la gerencia. La gerencia y el sindicato auspiciado por la compañía están ofreciendo incentivos financieros a los trabajadores para que renuncien a SITRAFRITOLAY.

Excluir a un sindicato mayoritario de la negociación colectiva constituye una violación de las normas internacionales, así como de la

legislación laboral de Guatemala. Los efectivos sindicales continúan luchando por sus derechos.

En sus respectivas reuniones, el Comité Ejecutivo de la UITA; las afiliadas de la UITA que representan a PepsiCo, Frito-Lay, Mondelez, lácteos y a trabajadores que cultivan y procesan tabaco; y miembros del Comité de la Juventud de EFFAT demostraron su solidaridad con la actual lucha de los trabajadores por sus derechos sindicales en Pakistán e India. La UITA y sus afiliadas en todo el mundo están decididas a comprobar que se remedien estos abusos y que PepsiCo respete los derechos de estos trabajadores en India y Pakistán.

FGTB-Horval, afiliada de la UITA en **Bélgica**, adhirió los días 17 y 18 de septiembre a ManiFiesta, un análisis crítico internacional de los conflictos en el planeta, manifestando solidaridad con los pueblos oprimidos. La organización sindical desplegó con orgullo la pancarta de la campaña sindical internacional de la UITA instando a PepsiCo a remediar los abusos contra los derechos en India y Pakistán. Los miembros de FGTB también distribuyeron el volante de la campaña a los miles de militantes que asistieron al festival.

Los dirigentes de FTIASP, la Federación de Trabajadores de la Alimentación de **São Paulo, Brasil**, distribuyeron el volante de la campaña de la UITA a los trabajadores de PepsiCo en la planta de Campinas, en el estado de São Paulo, instando a PepsiCo a subsanar las violaciones a los derechos en Pakistán e India. El sindicato pidió a los trabajadores que respaldaran a sus compañeros en ambos países. Se programan acciones similares en la planta de PepsiCo en Sorocaba y las afiliadas de la UITA en Brasil proseguirán movilizándolo a sus miembros en el sector de bebidas en apoyo a los derechos sindicales de los trabajadores en Pakistán e India.

Ver los detalles y fotos de las acciones de las afiliadas de la UITA arriba mencionadas [aquí](#).

## **CERVECERAS**

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

### **AB InBev/SABMiller**

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

La adquisición de SABMiller por parte de AB InBev concluyó el 10 de octubre, casi un año después que por primera vez AB InBev abordara a SABMiller acerca de la compra y tras la decisión de los accionistas de SABMiller el 28 de septiembre de 2016 de avalar la absorción de la cervecera por más de USD 100 mil millones. AB InBev anunció que proyecta recortar aproximadamente un 3% de su personal total.

AB InBev cuenta con unos 150.000 trabajadores, en tanto que SABMiller afirma tener aproximadamente 70.000, lo cual situaría la pérdida estimada de puestos en unos 6600. No obstante, AB InBev señaló que esta estimación no incluye sus departamentos de ventas y de suministros de oficinas, para los cuales no se han completado los planes de integración.

Quienes pagarán el precio de este acuerdo de unificación son los miembros que componen los sindicatos afiliados a la UITA en AB InBev y SABMiller y los trabajadores que enriquecen a los propietarios de AB InBev. Sírvase notificar a la Secretaria de la UITA a [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) de todo plan de reestructura, informando dónde se están recortando empleos, de modo de permitir una respuesta coordinada a cualquier anuncio de reducciones y cambios.

Unite the Union en **RU**, afiliada de la UITA, organizó el 22 de septiembre de 2016 una acción de protesta ante las oficinas centrales británicas de SABMiller --propietaria de Carlton United Breweries (CUB-- en solidaridad con los 55 trabajadores despedidos injustamente en la planta de Abbotsford, en **Australia**.

Carlton United Breweries combatió de forma brutal y unilateral las condiciones laborales de 55 trabajadores leales y altamente calificados en el área de mantenimiento de maquinaria de su cervecera en Melbourne el 17 de junio, al cesar un contrato de mantenimiento de maquinaria con Quant, una compañía proveedora de mano de obra. Los 55 instaladores y electricistas empleados bajo el contrato fueron cesados y luego invitados a presentarse de nuevo para 42 puestos con otro contratista, Programmer – ¡con una reducción salarial del 65%!

Las afiliadas de la UITA continuarán apoyando a *Australian Manufacturing Workers' Union (AMWU)* y a *Electrical Trades Union* en su lucha conjunta con sus efectivos hasta que los trabajadores despedidos sean restituidos bajo las condiciones y remuneración existentes.

La solución de esta agresión contra los derechos se convierte actualmente en la responsabilidad de AB InBev, tras la fusión de SABMiller --la compañía matriz de CUB-- con AB InBev. Sírvase apoyar el conflicto de nuestros miembros [enviando un mensaje a la compañía](#).

La Secretaría de la UITA pidió a las afiliadas que examinen estos acontecimientos en **Australia** con las gerencias locales de SABMiller/AB InBev y le remitan un documento sobre los “temas de discusión” como ayuda. Se

pueden solicitar estos temas de discusión a [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org).

En **Corea**, concluyeron las negociaciones de un convenio colectivo iniciado el pasado mes de diciembre entre el Capítulo Sindical de KCTWU en Oriental Brewery (OB) y Oriental Brewery, propiedad de AB InBev. Después de dos huelgas de advertencia en junio y julio y [una acción de huelga el 16 de agosto](#) (en inglés), la mayoría de los efectivos sindicales aprobaron la propuesta revisada y se firmó el nuevo convenio colectivo el 19 de septiembre de 2016. El convenio significó asimismo el retiro de propuestas de reestructuración por parte de la compañía. Más información [aquí](#) (en inglés).

La compra de SABMiller formalizada por AB InBev el 10 de octubre de 2016 afectará a los trabajadores de Inbev, Ambev y Backus en **Perú**. Ya se ha invitado a algunos trabajadores a renunciar. Esta situación generó gran ansiedad entre los empleados, a quienes también les preocupa la demora de la compañía en reaccionar ante la lista de temas y reclamos elevados por su organización sindical, el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Ambev (SUNTAMBEV) en Perú en junio de 2016. Más información [aquí](#) (en inglés).

## **Heineken**

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

Heineken ha confirmado su intención de cesar la producción en su cervecera en la **provincia rusa de Kaliningrad**. La elaboración de cerveza en una de las instalaciones más antiguas del grupo en el país habrá de concluir a principios del próximo año. Heineken declaró que la decisión obedece a la caída de la demanda en la región, así como a los crecientes costos de administración impuestos a las empresas por el gobierno de Rusia.

## **CATERING**

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

## **Sodexo**

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

El **17 de noviembre**, la **UITA** y **Sodexo** efectuarán su reunión periódica bajo los auspicios del **Acuerdo Internacional UITA/Sodexo**. A raíz de la creciente atención de la UITA hacia la violencia en función de género y el acoso sexual en el sector de catering y de servicios, así como en la sociedad en general, el tema se incluirá en el orden del día con el propósito de discutir un acuerdo sobre tolerancia cero con la compañía.

La UITA señaló asimismo a la compañía que desea avanzar en el debate relativo a la mejora

de la seguridad laboral en este sector, sujeto habitualmente a licitaciones para sus contratos.

En muchos países existe escasa o ninguna protección para los empleados cuando una compañía fracasa en renovar su contrato mediante un proceso de licitación. La UITA encomendó investigaciones acerca de las protecciones legales en los mayores mercados de Sodexo, lo cual ayudará a orientar las discusiones.

## DIVISIÓN LÁCTEOS

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

### **Arla Foods**

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

La UITA, incluyendo un pequeño grupo de representantes de sus afiliadas, mantuvo su **reunión semestral periódica con Arla Foods el 11 de octubre**.

Dos temas de inquietud para las **afiliadas del RU** consisten en la falta de consultas apropiadas con Unite the Union previamente a la clausura del establecimiento de la compañía en Hatfield y los continuos problemas encarados por Unite y GMB para obtener acceso con miras a ofrecer a los trabajadores la adhesión sindical en Moran, una compañía tercerizada de logística del grupo.

Arla acordó proseguir las conversaciones con Unite respecto a la clausura de Hatfield en un intento por resolver el conflicto con procedimientos judiciales pendientes. La compañía convino en realizar un seguimiento con Moran a fin de asegurar que su proveedor de servicios de logística cumpla las normas de derechos humanos declaradas por Arla y que los trabajadores en Moran puedan acceder libre y plenamente a sus derechos.

La UITA y Arla Foods discutieron la amenaza a los puestos de trabajo y los crecientes riesgos a los derechos humanos presentados por las diferentes clases de empleo precario y por la utilización de agencias de empleo para el suministro de mano de obra por parte de la compañía. Se identificaron 2 establecimientos donde nuestras afiliadas creen que hay un uso injustificado de personal de agencias: Upahl en Alemania y Leeds (Stoughton) en RU. La compañía recopilará los datos e informará a la UITA, con miras a iniciar conversaciones con las afiliadas en ambos establecimientos. Las intenciones de las afiliadas apuntan a reducir el trabajo precario y aumentar los puestos permanentes disponibles.

### **Danone**

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

Tekgida-Is, afiliada de la UITA, suscribió el primer convenio de negociación colectiva con Danone Hayat Aguas en **Turquía**. El convenio, que contempló importantes mejoras en materia de salarios y beneficios sociales, fue el resultado de una mediación de la UITA con la dirección superior, la cual determinó que la gerencia local en Turquía reconociera al sindicato e iniciase negociaciones de buena fe.

La próxima **Reunión Internacional UITA/Danone de Información y Consulta (CIC)** se llevará a cabo en Ginebra, durante un lapso de 3 días y medio, del 5 al 8 de diciembre de 2016. En la primera mañana, se convocará una reunión sindical exclusiva para afiliadas de la UITA. Esta reunión interna de la UITA examinará los problemas y la evolución dentro de la compañía, revisará y evaluará los avances relativos a la puesta en ejecución de los Acuerdos UITA/Danone, fijará las futuras prioridades para nuestra labor y debatirá posibles acciones para reforzar la coordinación sindical internacional en el seno de Danone.

Un pequeño equipo de afiliadas y la Secretaría se congregó con la dirección de Danone el 11 de octubre en el marco del compromiso mundial UITA/Danone. Se debatieron problemas relativos a los derechos en las operaciones de Danone en Polonia, Rusia, Indonesia y Malasia. A solicitud de la UITA, Danone comunicó los resultados de la investigación sobre un accidente fatal en una máquina de paletización ocurrido en julio en la planta de aguas de su empresa conjunta en **Turquía**, donde la gerencia había evidentemente descuidado su responsabilidad de disponer un lugar seguro de trabajo. En el contexto de la adquisición de **White Wave con sede en EE.UU.** por parte de Danone, la UITA formuló su preocupación ante la compra de una compañía que había realizado una campaña antisindical contra una de nuestras afiliadas en 2014 y donde solamente 3 de sus 11 fábricas en EE.UU. reconocen a los sindicatos y realizan negociaciones colectivas.

Una visita de revisión de los Acuerdos UITA/Danone tuvo lugar en **Irlanda** del 5 al 7 de octubre, manteniéndose reuniones con las afiliadas UNITE y SIPTU (*Services Industrial Professional Technical Union*) en 2 fábricas.

La UITA publicó una breve guía para ayudar a las afiliadas a utilizar localmente el **Acuerdo relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos** destinado a resistir y reducir el trabajo precario en las instalaciones de Danone.

El folleto estará en breve a disposición en numerosos idiomas.

La UITA y Danone llegaron a un acuerdo, en principio, sobre el diseño y texto para un **afiche conjunto describiendo los Acuerdos UITA/Danone** y los derechos a los cuales garantizan acceso. Una vez que el afiche esté listo, se colocará en todos los establecimientos de trabajo de Danone en los idiomas pertinentes.

## **Grupo Director de la División Lácteos**

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

El **Grupo Director de la División Lácteos** se reunió los días 28 y 29 de septiembre para planificar acciones en detalle, tras la Conferencia del Sector Lácteo celebrada en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, en mayo de 2016. La Secretaría de la UITA circulará periódicamente gráficos relativos a la afiliación en la compañía, con detalles sobre los avances en la sindicalización en cada una de las grandes CTN lácteas (es necesario que las afiliadas los enmienden y actualicen, de modo que se pueda rastrear con exactitud los avances en la consolidación de la fuerza sindical dentro de estas compañías).

Una singular base internacional de datos sobre convenios colectivos, exclusiva para afiliadas de la UITA, fue instalada en <https://www.dairyworker.org/>

Los representantes sindicales de las afiliadas de la UITA pueden solicitar su adhesión y luego publicar convenios de negociación colectiva y compartir esa información con otras afiliadas. Para quienes visitan el sitio web por primera vez, hay 3 breves videos instructivos sobre el sitio como ayuda de orientación.

La División Lácteos también centrará su atención en la creación y fortalecimiento de alianzas internacionales dentro de las grandes compañías lácteas.

## **COMIDA RÁPIDA**

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

**Unite** –afiliada de la UITA– y Restaurant Brands, que posee los derechos de las marcas KFC, Pizza Hut, Starbucks y Carl's Jr. en **Nueva Zelanda**, firmaron un convenio que garantiza plenamente las horas de trabajo y turnos de los trabajadores. El convenio colectivo suscrito en 2015 contenía una fórmula que garantizaba el 80% de las horas trabajadas en los tres meses previos. El nuevo convenio revisado incrementa al 100% las horas garantizadas y dispone los turnos fijos. La

aprobación de la ley para prohibir los contratos cero hora en Nueva Zelanda preparó el terreno para la negociación de este cambio. Se ofrecerá a los empleados turnos adicionales cuando se pongan a disposición, hasta un máximo de 40 horas semanales, ofreciendo la oportunidad de empleo estable, seguro y a tiempo completo.

Como parte de su actual campaña por un salario vital y puestos seguros para los trabajadores del sector comida rápida en **Filipinas**, la *Respect Fast Food Worker's Alliance – RESPECT (Respeto por los Trabajadores del sector Comida Rápida)* se unió a *APL-Youth* a fin de coordinar diversas actividades preparatorias para el Día Internacional de la Juventud. Además de intervenir en el combate contra el empleo precario entre los trabajadores jóvenes, RESPECT y APL-Youth subrayaron el creciente fenómeno "endo" (*end of contract* - fin del contrato) como una crisis entre los trabajadores jóvenes. Cada vez más, los jóvenes son empleados bajo contratos de 3 a 5 meses solamente. Esto evita que los trabajadores jóvenes del sector comida rápida se pronuncien en contra del robo salarial sistemático (horas de trabajo extraordinario obligatorio y no remunerado) y de los malos tratos de los gerentes.

## **PESQUERAS**

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

### **Citra Mina**

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

A principios de septiembre, una delegación de trabajadores del atún participó en el Congreso de la Industria Atunera; un evento anual de 3 días que congrega a todos los productores y compradores del sector de la pesca en General Santos. El **Sindicato de Trabajadores SENTRO/Citra Mina** en **Filipinas** aprovechó la oportunidad para debatir con los participantes en el congreso la función de las normas laborales y los derechos humanos en el desarrollo de la industria del atún y la economía de General Santos.

La UITA presentó una queja ante la OIT contra el gobierno de Filipinas, señalando el fracaso del gobierno de hacer que Citra Mina respete los derechos de los trabajadores del atún.

### **Pesqueras – Cadenas de Suministro a CTN**

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

**Grandes empresas de productos pesqueros de Namibia combaten a trabajadores de la pesca**

La negativa a negociar de las compañías determinó una huelga de más de 4.000 pescadores en las provincias de Walvis Bai y Luderitz, en protesta contra turnos de 21 horas de trabajo en los buques y pésimas condiciones de vida, así como reclamando el reconocimiento del Sindicato de Trabajadores de las industrias del Metal, Minería, Marítima y Construcción (MMMC). Las compañías se rehusaron a negociar y contrataron esquirols. Los trabajadores continuaron sus protestas y el reclamo de sus derechos con mítines diarios. El 5 de diciembre de 2015, un grupo de compañías –a saber, *Hangana Sea Food, Overberg Fishing, Rainbow Trawling, Embwinda Fishing, Tunacor Fisheries, Corvima Fishing, Beluga Fishing, Sea Flower Whitefish Corporation, Novanam Ing, Benguella Sea Products*– llevó ante la corte a los pescadores en huelga, acusándolos de acoso e intimidación. El 7 de abril de 2016, la corte desechó considerar las declaraciones juradas de los trabajadores, ordenó que los trabajadores no podían acercarse a menos de 100 metros de los locales de la compañía y decidió que los dirigentes sindicales debían pagar los costos legales de las compañías. Como respuesta, los trabajadores organizaron la campaña “Pescadores Unidos” (“*The United Fishermen*”) y en octubre de 2016 MMMC y NANLO elevaron una queja formal ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

### **Diálogo de Vigo sobre trabajo digno en las pesqueras y la acuicultura**

La tercera sesión del diálogo de Vigo, patrocinado por la FAO, agrupó el 4 de octubre a expertos de departamentos sectoriales de la OIT; compañías de pesca, procesamiento y distribución; empleadores de la industria de productos pesqueros; participantes en la Feria Internacional de Productos del Mar Congelados (CONXEMAR); y organizaciones sindicales (ITF, UITA, CSC). Su cometido fue considerar la alarmante situación de los derechos humanos en la industria. La reunión concluyó en la necesidad de desarrollar directivas de política para la promoción de los derechos de los trabajadores en toda la cadena de valor de productos pesqueros en la OIT y exhortó a la ratificación del Convenio 188 de la OIT sobre el trabajo en el sector pesquero.

## **PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS**

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

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

### **Kraft/Heinz**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

La UITA convocó una **teleconferencia internacional Kraft Heinz** los días 23 y 24 de agosto de 2016, a efectos de discutir estrategias para defender los derechos de los trabajadores de Kraft Heinz en todo el mundo ante el agresivo “programa de reintegración” y de reducción de costos de la compañía. Este programa comprende un plan de la dirección de Kraft Heinz con miras a recortar USD 1.500 millones en gastos para el año 2017.

Sírvase notificar a [sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org) en la Secretaría de la UITA acerca de todo plan de reestructura o “reintegración”, informando dónde se efectúan las reducciones y hacia dónde se traslada el trabajo, de modo de permitir una respuesta coordinada a toda reducción y modificación anunciadas.

### **Mondelez**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

**Los sindicatos afiliados a la UITA en los principales mercados de Mondelez se congregaron en Chicago durante 2 días, el 20 y 21 de septiembre**, con la finalidad de fortalecer la coordinación sindical internacional dentro de la compañía. Más de 40 integrantes de los sindicatos afiliados a la UITA que representan a trabajadores de Mondelez en todo el mundo llegaron hasta la residencia de la Presidente Ejecutiva, Irene Rosenfeld, en las afueras de Chicago el 21 de septiembre para protestar contra la sistemática destrucción del empleo sindicalizado. Últimamente, la compañía eliminó 600 puestos sindicalizados en la planta de Nabisco en Chicago y anunció el cierre de su fábrica en Valladolid, España, con la pérdida de 220 puestos.

Como respuesta a futuros anuncios de reestructuración, las afiliadas de la UITA coordinarán solicitudes requiriendo información detallada acerca del impacto de las reestructuras propuestas sobre los empleos y las condiciones laborales. Sírvase tomar contacto con [sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org) para obtener más detalles.

### **Nestlé**

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

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

La última reunión semestral UITA/Nestlé se llevó a cabo los días 12 y 13 de octubre.

Se debatieron los problemas referidos a los derechos en las operaciones de Nestlé en **Indonesia, Pakistán, Japón y Rusia**, a la vez que las consecuencias del fracaso de Nestlé en ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos cuando estableció su empresa conjunta (*joint venture*) con Lotte en **Corea**. La explosión y el colapso de una fábrica en **Bangladesh**, que proveía a Nestlé con materiales de empaque, señala la omisión de la debida diligencia por parte de Nestlé en su cadena de suministros y la falla de sus auditorías de seguridad.

La UITA expresó inquietud sobre la estructura financiera de su empresa conjunta con PAI Partners, Froneri, la cual –según informaciones recogidas por la UITA– está fuertemente apalancada. A los miembros de la UITA les preocupan las presiones para eliminar costos a fin de hacer frente a la deuda.

Como resultado de las presiones de la UITA y de sus afiliadas, **Nestlé EE.UU.** ha “clarificado” la política de protección a la maternidad según se aplica a las trabajadoras de Nestlé en los Estados Unidos, armonizándola con el Convenio 183 de la OIT, el cual dispone 14 semanas de licencia remunerada, independientemente de la licencia anual. No obstante, actualmente se ha sabido que la política –la versión “clarificada” fue resultante de las presiones sindicales– es aplicable a las integrantes sindicales desde la fecha que los sindicatos suscribieron la política, pero su aplicación es retroactiva al 1º de enero para quienes no pertenecen a sindicatos. La UITA insistió que debe ser corregido este ejemplo de trato discriminatorio.

Con respecto al proyecto de Compromiso sobre Igualdad de Género y No Discriminación, la UITA señaló que no estaba dispuesta a intervenir en negociaciones interminables y esperaba finalizar el documento en la próxima reunión o abandonarlo. Sin embargo, como se indicó previamente, tampoco la UITA lo suscribiría hasta que se resuelvan los asuntos sobre licencia por maternidad en EE.UU.

Una segunda reunión ad-hoc para delegados sindicales de los países europeos afectados por la fusión de **Nestlé Helados con R&R** tuvo lugar en Ginebra el 12 de septiembre. Después de la creación el 1º de octubre de Froneri, la nueva empresa conjunta, la UITA convocó el 14 de octubre una reunión para las afiliadas procedentes de los países con (ex) establecimientos de helados R&R, con la participación del RU, Francia, Alemania, Italia y Australia. Los asistentes hicieron un balance de la presencia sindical en sus países e

identificaron los objetivos de sindicalización. También debatieron las responsabilidades de Nestlé y Froneri en materia de derechos humanos y el modo de aprovechar el relacionamiento de la UITA con Nestlé a efectos de crear espacios de sindicalización.

## CADENAS HOTELERAS

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

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

### Meliá

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

Tras los contactos habidos entre la Secretaria y la dirección superior de Meliá, *Unite the Union* en el RU –afiliada de la UITA– se dio cita con la gerencia local, la cual confirmó que la compañía respetará el Acuerdo Internacional UITA/Meliá relativo a los Derechos de los Trabajadores y se esforzará por resolver los problemas existentes. Se intercambiaron propuestas para la puesta en efecto del acuerdo internacional y las partes identificaron posibles soluciones a otros temas pendientes, tales como la distribución de las propinas de los clientes.

### Casinos y Complejos Hoteleros

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

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

#### Hotel Casino Naga World en Phnom Penh

En 2013 y 2014, la UITA elaboró una estrategia de sindicalización para los complejos integrados de hoteles y casinos en la región Asia/Pacífico, particularmente en el Sudeste Asiático. En especial, **Filipinas** ha registrado una dramática expansión de la industria, en tanto que en **Camboya** hay una nueva afiliada en el Hotel Casino Naga World en Phnom Penh. La iniciativa de sindicalización de los hoteles casinos en la región ASEAN será coordinada por el Sindicato de Trabajadores de Genting/Resorts World Malasia.

#### Resorts World Casino Hotels

En 2015, se mantuvieron nuestras acciones hacia la sindicalización de hoteles casinos en la región, con la cooperación de UNI Asia/Pacífico y el Consejo de Enlace UNI Malasia (MLC, sigla en inglés). Se organizó una visita de intercambio con nuestra afiliada en el sector de hoteles casinos en **Camboya** y **NUWHRAIN en Filipinas** (que cuenta con efectivos en 2 hoteles casinos) para relacionarse con *Resorts World* en Genting, Malasia, en diciembre de 2015. A esto siguió una visita de intercambio por el Sindicato de Empleados de *Resorts World* al Hotel Casino Naga World en Phnom Penh, Camboya, en junio de 2016, donde hay 2.600 miembros.



## **Cadenas Hoteleras – Encuesta sobre Densidad Sindical**

La Secretaría de la UITA está creando una amplia base de datos sobre representación sindical en las principales cadenas hoteleras. Esta información será compartida entre las afiliadas y utilizada en el desarrollo de planes de sindicalización a elaborarse en una futura Conferencia del sector hotelero de la UITA en noviembre.

## **Cadenas hoteleras y la “economía de acceso”**

En el sector hotelero, el modelo comercial no regulado de Airbnb ya está teniendo un impacto adverso sobre los empleados de hoteles.

Según estudios en EE.UU., cada incremento de 10% en la prestación de Airbnb resulta en una disminución de 0,35% en los ingresos mensuales por habitaciones de hotel. Las empresas hoteleras están sujetas, por razones legítimas, a muchas regulaciones que conllevan costos más elevados y requisitos administrativos, en tanto que para los competidores que promueven la “economía de acceso” hay pocas o ninguna norma de salud y seguridad, ni requisitos de protección al consumidor, ni normas de responsabilidad, ni derechos de los empleados, ni protecciones u obligaciones fiscales que respetar.

La Secretaría de la UITA está realizando una encuesta sobre las compañías que favorecen a la “Economía de Acceso” en el sector hotelero, requiriendo datos básicos sobre leyes y regulaciones. La información será recopilada y puesta a disposición de todos los miembros en forma coordinada a fin de respaldar sus iniciativas y campañas, procurando en muchos casos una mayor regulación de este sector emergente.

## **CARNE**

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

La primera reunión del **Grupo Coordinador de la División del Sector Carne**, luego de la creación de la División del Sector Carne de la UITA, se celebró en San Francisco los días 26 y 27 de septiembre. La División del Sector Carne tomará como base la labor de la División Lácteos de la UITA, realizando un extenso mapeo de la presencia sindical en las principales CTN de la industria de la carne.

La UITA aún no ha obtenido el reconocimiento formal de una principal CTN cárnica y las afiliadas colaborarán con la Secretaría de la UITA a fin de identificar y comprometer objetivos corporativos con tal propósito. JBS, el

mayor procesador cárnico del mundo, constituye el objetivo prioritario para esta actividad.

El grupo destacó las bajas remuneraciones y condiciones que persisten en forma generalizada en el sector avícola y elaborará un plan para acrecentar la sindicalización y mejorar la remuneración y las normas.

La futura actividad en materia de campañas en la División del Sector Carne abarcará estrategias tendientes a revertir la tendencia hacia la subcontratación y la utilización de agencias de empleo para el suministro de mano de obra.

La División del Sector Carne programa asimismo elaborar un librito sobre política referido a la amenaza a la salud y seguridad del trabajador que representa la resistencia antimicrobiana (RAM) en la cadena de la alimentación.

El Grupo Director transmitió un nuevo mensaje de solidaridad a los miembros de *New Zealand Meat Workers Union (NZMWU)*, cuyos derechos son constantemente vulnerados por Talleys AFFCO.

## **TABACO**

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

## **British American Tobacco (BAT)**

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

Desde la publicación de la Evaluación Inicial referida a la queja de la UITA contra BAT bajo las Directrices de la OCDE (más información solo en inglés [aquí](#)), el Punto Nacional de Contacto (PNC) en el RU ofreció su mediación, la cual fue rechazada. Actualmente el PNC efectúa otro examen con miras a emitir una Declaración Final en diciembre.

NGG negoció con éxito un convenio que brinda una base sobre la cual podrán construir su futuro los 950 trabajadores en Bayreuth (Alemania) cuyos puestos serán eliminados por BAT. Las negociaciones fueron acompañadas por continuas acciones de protesta de los trabajadores, incluso un piquete silencioso durante 9 días (*Mahnwache*) frente a la fábrica, el cual finalizó con el anuncio del acuerdo el 1 de septiembre.

## **Tabaco – Cadenas de Suministro a CTN**

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

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

La UITA convocó, por primera vez, a la **reunión de sindicatos que representan a trabajadores en el cultivo de tabaco** los días 10 y 11 de octubre en Lilongwe, Malawi. Las afiliadas de Brasil, Malawi, Mozambique, Tanzania, Uganda, EE.UU. y Zimbabue presentaron informes

detallados sobre las condiciones laborales en el sector, destacando los bajos salarios y los graves problemas de salud y seguridad comunes en el cultivo del tabaco.

La reunión redactó una convocatoria mundial a la acción, que será utilizada para ejercer presión sobre las CTN que dominan el comercio de la hoja de tabaco y sus compradores --las principales compañías manufactureras-- procurando mejorar las condiciones laborales y el acceso a los derechos en el cultivo del tabaco.

El proyecto será discutido a continuación en las conferencias regionales de la UITA y presentado a las futuras conferencias de los Grupos Profesionales de Trabajadores Agrícolas y de Trabajadores del Tabaco en 2017.

## VINERÍAS

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

### **Robertson Winery**

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

CSAAWU es un sindicato sudafricano que representa a la mayoría de los trabajadores en Robertson Winery en el **Cabo Occidental de Sudáfrica**. A pesar de su representación mayoritaria, la gerencia se rehúsa a reconocer a CSAAWU y, en cambio, trata de intimidar a los representantes sindicales y a los miembros de CSAAWU. La UITA lleva a cabo una campaña con aliados para brindar apoyo al sindicato. Sírvase [enviar un mensaje a la compañía](#) (en inglés), instándola a reconocer a CSAAWU y comprometerse a entablar negociaciones colectivas de buena fe en torno a los problemas existentes.

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

Facebook:

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

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

YouTube Channel:

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