

# ACTUALIZACIÓN CTN N° 31

## 03-2017



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

### Contenido

#### **Agricultura:**

- **Banano:**
  - Fyffes/Sumitomo
- **Palma Africana:**
  - Wilmar International

#### **Bebidas:**

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

#### **Cerveceras:**

- División Internacional de Sindicatos del Sector Cervecerero de la UITA
- AB InBev

#### **Catering:**

- Sodexo

#### **Lácteos:**

- División Internacional de Sindicatos del Sector Lácteo de la UITA
- Arla Foods
- Danone
- Lactalis/Parmalat

#### **Comida Rápida:**

- Starbucks

#### **Pesqueras y Acuicultura:**

- DOHA, Marruecos
- Citra Mina

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

- Conferencia Internacional de Sindicatos del Sector de Procesamiento de Alimentos, junio 2017
- Cargill
- Kraft Heinz
- Mondelez
- Nestlé
- Unilever

#### **Cadenas Hoteleras:**

- Hoteles Peninsula
- Marriott/Sheraton
- Campaña para Personal de Piso de Hoteles

#### **Carne:**

- El sector cárnico alemán y las CTN
- Talley/AFFCO

#### **Tabaco:**

- Japan Tobacco International y la OIT

## AGRICULTURA

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

### Banano

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

#### **Fyffes/Sumitomo**

Prosiguen las violaciones a los derechos laborales en las plantaciones de melón en **Honduras**, propiedad de Fyffes, la compañía transnacional de frutas frescas recientemente adquirida por la compañía mercantil japonesa Sumitomo.

En febrero, fueron despedidos 65 integrantes del personal de seguridad de la plantación, tras la creación de su nuevo comité seccional sindical.

La UITA lanzó una [campaña de acción urgente](#) contra Fyffes en enero de 2017, luego de meses de intentar infructuosamente de comprometer a Fyffes respecto a los problemas de derechos laborales, incluyendo una queja ante la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, sigla en inglés). Fyffes integra la Junta de ETI, pero está incumpliendo su Código básico.

Una misión internacional de solidaridad, en la cual participó la UITA, visitó Honduras en enero y recopiló mayor información sobre las violaciones a los derechos laborales en las plantaciones de Fyffes.

El sindicato local **STAS** informa que, desde el inicio de la campaña, más de 60 trabajadores fueron recontractados por Suragroah. No obstante, Fyffes no dio paso alguno para reconocer al sindicato o entablar negociaciones colectivas de buena fe. Actualmente la UITA, conjuntamente con la campaña "¡Fruta Tropical Justa!" ("*Make Fruit Fair*"), examinará medidas para apoyar más a STAS.

### Palma Africana

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

#### **Wilmar International**

La UITA inició su labor con **General Agricultural Workers Union of TUC (GAWU)** de **Ghana** mediante talleres en tres operaciones propiedad de grandes CTN en el sector nacional de la palma africana: *Benso Oil Palm Plantation (BOPP)*, subsidiaria de *Wilmar International*; *Ghana Oil Palm Development Corporation (GOPDC)*, subsidiaria del Grupo Siat con sede en Bruselas; y *Twifo Oil Palm Plantation (TOPP)*, supuestamente administrada por Unilever.

Los talleres se centraron en la Salud y la Seguridad Ocupacional y el Acoso Sexual, áreas del actual proyecto relativo al azúcar y la palma oleaginosa en 6 países africanos.

GAWU y la UITA solicitaron la participación independiente de la rama sindical cuando se definan las temáticas y enfoques de las sesiones de capacitación sobre Salud y Seguridad Ocupacional. GAWU y la UITA enfatizan un “enfoque basado en los riesgos”, que especifique la organización de los sistemas productivos, como base para una labor útil en materia de Salud y Seguridad Ocupacional.

Los talleres, a los cuales asistieron cerca de 30 participantes en cada hacienda, utilizaron las experiencias del área azucarera (en Kenia y Sudáfrica) para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Los dirigentes de GAWU apoyan un programa para generar la auto-confianza, los conocimientos y la capacitación idiomática entre las trabajadoras/es, con el propósito de abordar este delicado tema y la vulnerabilidad de sus víctimas.

El programa de GAWU mantiene vínculos con el proyecto de las Trabajadoras de UITA África, cuyo coordinador participó en los tres talleres.

## BEBIDAS

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

### Coca-Cola

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

Mediante las reuniones semestrales del “Proceso de Atlanta”, el equipo de afiliadas de la UITA planteó violaciones a los derechos sindicales en 2 de las principales embotelladoras de The Coca-Cola Company (TCCC): Coca-Cola Amatil y Coca-Cola FEMSA. A pesar de haber expuesto dichas infracciones, TCCC y sus embotelladoras no las remediaron. Actualmente la UITA presentó una queja formal enfocada en Indonesia contra TCCC y sus embotelladoras, bajo los auspicios de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La fusión de SABMiller y AB InBev, dos de las mayores cerveceras del mundo, dio lugar a la noticia que TCCC compraría a AB InBev las operaciones de Coca-Cola en más de 17 países, incluyendo a Honduras. El **Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS)** de Honduras, junto con la UITA, se reunió con TCCC en Atlanta, el 20 de febrero, a fin de presionar en favor de una mayor protección para los miembros sindicales actualmente y en todo proceso futuro.

### PepsiCo

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



Continúa la lucha en favor de los derechos humanos básicos en el gigante mundial de bocadillos y bebidas en **Pakistán, India y Guatemala** (ver [anteriores versiones de “Actualización CTN”](#) y el [sitio web principal de la UITA](#)).

El 1º de febrero, los trabajadores de PepsiCo en la planta de Frito-Lay en Lahore, Pakistán, organizaron una manifestación contra el constante acoso a los funcionarios sindicales. [Pulse aquí para respaldar este conflicto y enviar un mensaje a PepsiCo.](#)

Actualmente la Secretaría de la UITA mantiene conversaciones con la dirección mundial de PepsiCo con vistas a resolver estos problemas.

## CERVECERAS

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

### División del Sector Cerveceros de la UITA

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



### Nueva plataforma web para los Convenios Colectivos de la División del Sector Cerveceros

Fue creada una plataforma web a fin de permitir a las afiliadas del sector cervecero de la UITA intercambiar convenios colectivos en las principales compañías transnacionales de cerveza. Los miembros de las afiliadas pueden solicitar una invitación para tener acceso al sitio y publicar y descargar los convenios en: <https://www.breweryworker.org>

### AB InBev

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

**SINALTRAINBEC**, una afiliada de la UITA en **Colombia**, confronta un programa de despidos

masivos en la subsidiaria colombiana de AB InBev, Bavaria S.A. Los despidos son presentados como “voluntarios”, pero en realidad son altamente coercitivos. La División del Sector Cervecerero de la UITA, a través de sus afiliadas en AB InBev, continuarán planteando las infracciones a los derechos sindicales en esta transnacional, tras su reciente fusión.

## CATERING

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

### Sodexo

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

La primera reunión del grupo de trabajo UITA/Sodexo sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo se celebró en las oficinas centrales de Sodexo, en París, el 27 de enero.

El grupo está en vías de acordar un proyecto de documento, el cual será circulado a las afiliadas de la UITA en el sector, con anterioridad a la próxima reunión UITA/Sodexo el 21 de junio

## LÁCTEOS

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

### División del Sector Lácteo de la UITA

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

En los últimos años, la Secretaría de la UITA elaboró y actualizó gráficas referidas a la sindicalización, que señalan los respectivos avances en las principales compañías transnacionales lácteas. La Secretaría circuló estas gráficas en febrero, a efectos de información y su actualización por parte de las afiliadas de la División Lácteos.

### Puesta en marcha de plataforma web para los Convenios de Negociación Colectiva

Actualmente las afiliadas de la UITA pueden publicar y descargar los nuevos Convenios de Negociación Colectiva con las CTN lácteas en la base de datos [www.dairyworker.org](http://www.dairyworker.org) o [www.iufcba.org](http://www.iufcba.org). Se accede solamente por invitación. Las afiliadas pueden solicitar una invitación en la página web ([www.iufcba.org](http://www.iufcba.org)).

### Arla Foods

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

El 13 de marzo, una reunión de afiliadas con miembros empleados por Arla Foods destacó los avances alcanzados por las afiliadas alemanas y británicas al aumentar los puestos permanentes dentro de la empresa.

La Secretaría de la UITA y un grupo de afiliadas se dieron cita con altos representantes de la compañía el 14 de marzo y discutieron el riesgo de las repercusiones de formas abusivas de empleo sobre los derechos humanos, solicitando un compromiso más formal de la compañía con las afiliadas de la UITA para reducir la incidencia del empleo precario y los riesgos resultantes.

Se analizaron las obligaciones de debida diligencia en materia de derechos humanos de la compañía vinculadas a su creciente presencia en Asia y África Sub-Sahariana.

### Danone

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

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

Una Guía de 4 páginas producida por la UITA para acompañar al Acuerdo UITA-Danone relativo al **Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos** fue circulada en febrero a las afiliadas con efectivos en Danone. Presenta un resumen del contenido del Acuerdo suscrito en 2016 y ofrece ciertas propuestas para aprovecharlo plenamente a escala local y para combatir toda resistencia local por parte de la gerencia.

Las afiliadas pueden solicitar una copia de la Guía a la Secretaría de la UITA.

### Lactalis/Parmalat

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

El 18 de enero, Parmalat Australia –propiedad mayoritaria y bajo el control de la gigante empresa láctea mundial Lactalis– realizó un paro patronal a su personal en Echuca en el estado de Victoria, en una tentativa por imponer nuevas modalidades de trabajo que aumentarían la subcontratación y el trabajo temporal y ofrecerían salarios más bajos.

Este ejercicio despiadado del poder del empleador a expensas de los derechos de los trabajadores tuvo lugar tras meses de intentos por parte de **AMWU** –afiliada de la UITA– y su sindicato fraterno **ETU** para negociar de buena fe la renovación de su convenio colectivo.

Los miembros sindicales rechazaron la propuesta de la compañía por 67 votos contra 1.

La UITA prestó su respaldo, instando a sus miembros empleados por Lactalis o Parmalat a adoptar acciones solidarias y a reclamar a sus gerencias locales un cese inmediato del paro patronal.

El 20 de marzo, se informó a la UITA que los miembros de AMWU y ETU ratificaron un nuevo convenio de negociación colectiva con Lactalis/Parmalat, dando por concluido el paro

patronal. Las intenciones del paro patronal de 2 meses fueron derrotadas mediante la unidad y la determinación de los trabajadores afectados, apoyados por el movimiento sindical australiano y la solidaridad internacional a través de las afiliadas de la UITA.

## COMIDA RÁPIDA

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

### Starbucks

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

NGG, el sindicato alemán de trabajadores de la alimentación y hotelería, anunció una acción sindical pendiente en el sector de comida rápida cuando, en una tercera ronda de negociaciones, los empleadores fracasaron el 23 de enero en presentar una oferta significativa.

Starbucks respondió intentando reclutar trabajadores en Polonia como “voluntarios” para “apoyar” el pleno servicio en las cafeterías de Starbucks en **Alemania** en caso de huelgas.

NGG denunció enérgicamente a Starbucks y difundió estas tentativas organizadas contra las huelgas. Las protestas efectuadas frente a los puntos de venta de Starbucks en Varsovia y Poznan determinaron que AmRest –la compañía que opera Starbucks en Europa Central y en Alemania– abandonara sus intenciones de reclutar rompehuelgas entre su personal polaco.

## PESQUERAS Y ACUICULTURA

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

### DOHA, Marruecos

A raíz de la presión internacional y de la significativa campaña nacional organizada por la Confederación Democrática del Trabajo (CDT), la compañía Doha retiró todos los cargos contra el dirigente sindical regional Abdallah Rahmoun el 14 de febrero de 2017.

Persiste el conflicto en pro de la restitución de 540 trabajadores/as procesadores de pescado. Los miembros de la UITA proseguirán respaldando a estos trabajadores en su lucha por la reincorporación en el sector marroquí de procesamiento del pescado.

### Citra Mina

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

La causa de Citra Mina fue llevada nuevamente ante la atención del parlamento de **Filipinas** el 31 de enero de 2017. En su discurso de privilegio, Tom Villarin, un Miembro de la

Cámara de Representantes, citó a Citra Mina como un ejemplo de atroces condiciones laborales sobre la base de violaciones a los derechos humanos en sus operaciones atuneras. De los 3.200 empleados de Citra Mina, solamente unos 500 tienen contratos de empleo regular.

Citra Mina representa "*una sórdida realidad de trabajo similar a la esclavitud y de violaciones sistemáticas a las normas laborales, incluyendo las normas de seguridad y salud*", concluyó Tom Villarin, quien luego instó al Parlamento a investigar las infracciones a los derechos laborales por parte de la industria atunera, en particular la causa por despidos ilegales interpuesta por los trabajadores de Citra Mina contra la gerencia de la empresa. Solicitó una revisión de la condición de Filipinas bajo el Sistema General de Preferencias de la UE, actualmente favorable a las importaciones de las compañías atuneras filipinas a Europa.

## PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

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

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

### Conferencia Internacional de Sindicatos del Sector de Procesamiento de Alimentos

La UITA programa una conferencia referida al procesamiento de alimentos en junio de 2017.

La mejora de las normas en el sector requiere un análisis exhaustivo de las tendencias que dominan la industria y será éste uno de los objetivos de la futura división.

La información adicional sobre esta conferencia será remitida próximamente. Se invita a asistir a todas las afiliadas de la UITA con efectivos en el sector de procesamiento de alimentos. La conferencia tendrá lugar en Chicago.

### Cargill

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

La UITA elabora una gráfica perfeccionada de la representación sindical en Cargill, con el fin de ayudar a las afiliadas a reforzar la coordinación sindical en la 9ª compañía mundial de alimentos y bebidas. La labor será realizada conjuntamente por las divisiones de los sectores carne y procesamiento de alimentos de la UITA.

La Secretaría de la UITA hizo un mapeo de Cargill a escala internacional y enviará en breve los resultados de la primera ronda del mapeo, a efectos de su revisión y retroinformación por parte de las afiliadas.

Si su sindicato no fue aún contactado, sírvase comunicar a la Secretaría de la UITA si desea colaborar en los esfuerzos para afianzar la fuerza sindical a escala internacional dentro de Cargill.

## **Kraft Heinz**

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

Hace varias semanas, Kraft Heinz presentó una oferta de compra por USD 143 mil millones por Unilever. De tener éxito, la oferta de Kraft Heinz por Unilever hubiera sido la 3ª mayor adquisición mundial en la historia empresarial. En vista del modelo de Kraft Heinz/3G, que incluye un recorte de costos altamente agresivo, el personal combinado de la compañía sería objeto de más reestructuras, cierres de plantas y despidos en aras de impulsar los márgenes y de enriquecer a los accionistas. Las afiliadas de la UITA reaccionaron negativa y enérgicamente contra el intento de adquisición y continuarán supervisando colectivamente lo que perciben con razón como una gran amenaza para miles de los actuales trabajadores y trabajadoras de Unilever.

## **Mondelez**

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

Las afiliadas de la UITA en Mondelez coordinan acciones contra la compañía durante la **Semana Mundial de la Vergüenza, del 27 al 31 de marzo de 2017.**

Las afiliadas definen formas adecuadas de actividades, que pueden incluir: actos dentro de los lugares de trabajo, acciones públicas, gestiones con las gerencias locales, iniciativas basadas en la web o en los medios sociales, etc. La semana de acción tiene como propósito defender los puestos permanentes de calidad en Mondelez.

En Dunedin, **Nueva Zelanda**, 400 trabajadores luchan para salvar su planta Cadbury, a raíz que la compañía matriz Mondelez anunció el 15 de febrero que proyecta cerrar el establecimiento. Cadbury Dunedin constituye el mayor empleador del sector privado de la ciudad e indirectamente sostiene un número mucho mayor de empleos. Las afiliadas de la UITA dirigieron numerosas declaraciones de solidaridad y apoyo a E Tū. Si su sindicato aún no remitió un mensaje y deseará hacerlo, sírvase enviarlo a la Secretaría de la UITA y será retransmitido a E Tū.

El 3 de marzo de 2017, tras un extenso conflicto apoyado mundialmente, Mondelez anunció que había alcanzado un acuerdo con el Grupo Damel para adquirir la fábrica

Valladolid en **España**. El acuerdo de venta garantiza 61 puestos de trabajo, a más de mantener la antigüedad y las condiciones laborales del personal durante los próximos 3 años.

## **Nestlé**

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

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

Prosigue la labor relativa al proyecto de **Compromiso sobre Igualdad de Género y No Discriminación**. El comité negociador que redacta el primer proyecto, a ser circulado a las afiliadas de la UITA con efectivos en Nestlé, está compuesto por personal de la Secretaría de la UITA y personal de Recursos Humanos de Nestlé. Se concretaron importantes secciones del primer proyecto, pero persisten y aún deben ser clarificadas las diferencias, principalmente en torno a la igualdad de la retribución.

El Grupo Director del Comité de Empresa Europeo Nestlé, integrado por afiliadas de la UITA de 6 países, se reúne los días 29 y 30 de marzo. Los puntos en el orden del día abarcan: el respaldo a la afiliada de la UITA en Austria, PRO-GE, y a los trabajadores en la planta de la ciudad de Linz, la cual Nestlé proyecta cerrar a principios de 2018; y la coordinación sindical en torno al proyecto Nestlé Business Excellence y su amenaza a los puestos de trabajo y las condiciones laborales.

## **Unilever**

[peter.rossman@iuf.org](mailto:peter.rossman@iuf.org)

Los días 6 y 7 de febrero, se congregaron 29 participantes de sindicatos de todo el mundo afiliados a la UITA con efectivos en Unilever junto a representantes de las Secretarías regionales e internacional de la UITA. La reunión fue organizada con el propósito de evaluar la actividad relativa a Unilever durante los últimos 4 años y de renovar el mandato por parte de nuestros miembros.

Los participantes identificaron los siguientes elementos esenciales para fortalecer la coordinación sindical internacional en el seno de Unilever: la constante defensa de los derechos sindicales, incluso la necesidad de solidaridad internacional ante conflictos potenciales y de campañas públicas para apoyar a las afiliadas en Rusia, EE.UU. e Indonesia; la continua presión para reducciones negociadas del trabajo temporal y el trabajo de agencias, a la vez que el apoyo para un acuerdo mundial entre la UITA y Unilever con el fin de limitar y hacer retroceder el trabajo precario; esfuerzos conjuntos para defender la negociación salarial local, que está siendo debilitada en aras de “la implementación

de una política global”; promover el acuerdo sobre la prevención del acoso sexual y a partir de éste desarrollar una agenda más amplia relativa a la igualdad; y combatir la creciente dependencia de la compañía en horarios excesivos.

### Reunión UITA/Unilever

Las Secretarías regionales e internacional de la UITA, las afiliadas en los principales mercados de la compañía y un representante de IndustriAll se convocaron con la dirección superior de Unilever en Londres, el 8 de febrero, en el marco del Foro semestral UITA-Unilever. La UITA planteó una serie de problemas sobre derechos sindicales en EE.UU., Indonesia y Pakistán. Se examinaron asimismo temas de salud y seguridad en India. Unilever convino en revisar junto a las afiliadas británicas de la UITA la puesta en marcha del acuerdo UITA/Unilever sobre acoso sexual y supervisar conjuntamente con la UITA su implementación en otros lugares.

Las noticias sobre la oferta de compra de Unilever por parte de **Kraft Heinz** aparecieron en la prensa financiera y general del mundo el 17 de febrero. Fue rechazada a las 48 horas, pero una Unilever sacudida emitió un breve **comunicado de prensa el 22 de febrero anunciando** “una revisión exhaustiva de las opciones disponibles para acelerar la entrega de valor en beneficio de nuestros accionistas”. La UITA publicó el 27 de febrero un análisis de la dinámica financiera detrás de la oferta de adquisición y sus ramificaciones más amplias para los sectores de la alimentación y los bienes de consumo en general, el cual [se puede descargar aquí](#).

## CADENAS HOTELERAS

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

### Hoteles Península

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

La gerencia del lujoso Hotel Península Manila continúa sus ataques de represalia contra los miembros de **NUWHRAIN** –afiliada a la UITA– por su intervención en la Campaña Global de la UITA para Personal de Piso de Hoteles y por representar efectivamente a sus efectivos en el hotel. Asimismo, la gerencia secundó a un sindicato amarillo (de la compañía) a fin de impugnar la certificación legal de NUWHRAIN para proceder a la negociación colectiva. El sindicato amarillo fue derrotado en forma contundente en una elección el 30 de enero.

Desde entonces, la gerencia dio marcha atrás respecto al convenio negociado bajo los auspicios del gobierno, que hubiera suspendido en lugar de cesar a Jenny Marcos (integrante de la Comisión Directiva del Sindicato de Empleados del Península) y permitir a NUWHRAIN disputar las medidas disciplinarias sin la amenaza de represalias. Como resultado, la Oficina de la Secretaría de Trabajo y Empleo asumió la jurisdicción final, con autoridad para imponer una decisión obligatoria.

[Pulse aquí para unirse a la campaña de acción urgente.](#)

### Marriott/Sheraton

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

En el hotel Sheraton Bruselas en **Bélgica**, 200 trabajadores están sufriendo las consecuencias de un conflicto entre el propietario –el grupo inmobiliario Real Estate Ltd. con sede en el RU– y Starwood, recientemente adquirido por Marriott. El propietario del hotel y Starwood, que administraba el establecimiento, no pudieron llegar a un acuerdo acerca de quién debía pagar la renovación y la remoción del asbesto, a un costo de unos 50 millones de Euros. El 12 de diciembre de 2016, el Sheraton Bruselas fue declarado oficialmente en quiebra y 200 trabajadores se encontraron sin empleos. La UITA apoya a sus afiliadas belgas –**FGTB-Horval**, **ACV-CSC** y **ACLVB-CGSLB**– en procura de un acuerdo que aseguraría la restitución de los trabajadores cuando reabra el hotel, a la vez que mantendría sus condiciones de empleo bajo el anterior convenio de negociación colectiva.

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

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

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

**Nordic Union-HRCT (NU-HRCT)** y sus sindicatos afiliados se comprometieron a luchar en favor de **#Servicios Hoteleros Justos (#FairHousekeeping)** para todo el personal de piso de hoteles en los países nórdicos. El Sindicato de Hoteles y Restaurantes (HRF) en Suecia y 3F de Servicios Privados de Hoteles y Restaurantes (3F) en Dinamarca enfatizaron en especial la mejora de las condiciones laborales del personal de piso en las actuales negociaciones de nuevos convenios colectivos con sus asociaciones de empleadores. 3F exige

una investigación específica sobre la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo del personal de piso en **Dinamarca**. En **Suecia**, HRF reclama reglas más estrictas en consulta con los representantes sindicales respecto a la organización de las tareas del personal de piso, insistiendo que todo cambio debe ser negociado con los dirigentes o los sindicatos locales. NU HRCT y sus organizaciones miembro consideran que los #FairHousekeeping para todo el personal de piso de hoteles en los países nórdicos requieren:

- Ajustes en las cargas de trabajo y más tiempo para limpiar adecuadamente cada habitación
- Consultas periódicas sobre las condiciones laborales y una estrecha colaboración entre la gerencia y el personal de piso
- Herramientas apropiadas de trabajo y protecciones para reducir lesiones
- Perfeccionar la información, instrucciones y entrenamiento sobre los riesgos en los lugares de trabajo.

El **Sindicato de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes (HRF)** en **Suecia** remitió una encuesta acerca de su entorno de trabajo a cientos de empleadas/os que prestan servicios de mantenimiento en hoteles. El resultado es alarmante. Revela que el 72% del personal de piso de hoteles soporta tensiones excesivas en sus tareas, el 85% padece dolores que cree son de origen laboral y el 7% de todas las mujeres ha experimentado acoso sexual. [La encuesta está a disposición aquí.](#) (en inglés).

En **Norteamérica**, los miembros de **UNITE HERE** efectuaron acciones en Chicago, San Francisco, Hawaii, Seattle, Boston, San Diego, Vancouver, Toronto e Illinois del Norte para exigir condiciones más seguras de trabajo y dignidad para el personal de piso de hoteles, en el marco de la Semana Mundial de Acción de la UITA. La temática consistente en reclamar dignidad y respeto básicos para el personal de piso persiste en los esfuerzos de UNITE HERE, concentrándose en una gama de cuestiones, desde arrojar luz sobre el acoso

sexual hasta exigir equipos ergonómicos de limpieza. Asimismo, UNITE HERE está divulgando e impugnando los 'programas verdes' que conllevan recortes de gastos en los hoteles y que, simulando proteger el medio ambiente, requieren que el personal de piso ejecute más tareas en menor tiempo, generando quehaceres aún más agotadores y mayores lesiones en el lugar de trabajo.

## DIVISIÓN DEL SECTOR CARNE

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

### ***El sector cárnico alemán y las CTN***

NGG, afiliada alemana de la UITA, prosigue su larga batalla a fin de lograr justicia para los trabajadores migratorios, al iniciar sus negociaciones con miras a la renovación del salario mínimo en el sector cárnico. Un acuerdo 'voluntario' fue firmado por 18 empleadores de la industria de matanza y procesamiento, comprendiendo algunas CTN, con el objeto de asegurar que todos los trabajadores migratorios estén bajo la jurisdicción de la legislación laboral alemana y que se incremente la proporción de personal permanente.

**NGG** anticipa acciones públicas para secundar los reclamos de un salario mínimo más elevado y el aumento del trabajo permanente bajo contratación directa en Alemania. El respaldo internacional a los trabajadores del sector sería un elemento integral de toda campaña pública.

### ***Talleys/AFFCO***

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

Los miembros de **New Zealand Meat Workers Union (NZMWU)** votaron unánimemente en favor de un nuevo convenio de negociación colectiva con Talleys/AFFCO. El convenio concluye dos años de lucha con su empleador, incluyendo un paro patronal de 5 meses. La concreción del convenio colectivo culmina una larga y exitosa campaña nacional e internacional.

NZMWU formuló su agradecimiento por el apoyo solidario recibido de las afiliadas de la UITA, que abarcó su respaldo y presión sobre los clientes minoristas internacionales.

## TABACO

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

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

### **Japan Tobacco International y la OIT**

La OIT recibe fondos de *Japan Tobacco International (JTI)* y de la Fundación para la Eliminación del Trabajo Infantil en el Cultivo del Tabaco (ECLT, sigla en inglés) para acciones pertinentes enfocadas a Brasil y partes de África. ECTL es financiada por compañías tabacaleras en el marco del mecanismo vigente en la OIT de Asociaciones público-privadas (*Public-Private Partnerships – PPP*). No obstante, las principales compañías tabacaleras continúan permitiendo que los cultivadores y procesadores de tabaco en hoja de sus cadenas de abastecimiento impidan el acceso a los derechos de libertad sindical en una serie de países africanos involucrados.

La UITA reiteró su oposición general al financiamiento de la OIT por parte del sector empresarial y secundó la opción del grupo de los trabajadores de la OIT de discontinuar las Asociaciones público-privadas (*PPP*) con las compañías tabacaleras una vez que concluyan los actuales acuerdos con JTI y ECLT.

La UITA exhortó a la OIT a asignar fondos para actividades referidas a la aplicación de los principios fundamentales –específicamente la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la erradicación del trabajo infantil en el cultivo del tabaco– así como continuar cooperando con la Secretaría del Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco respecto a cuestiones en materia de diversificación y empleo.

## 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 CTN que son objeto del trabajo de la Secretaría. Se pueden obtener más detalles a través del respectivo funcionario de la UITA identificado para cada compañía.

La Secretaría espera que esta publicación ayude a informar a las afiliadas sobre el trabajo llevado a cabo en esta área específica en su beneficio e incremente nuestra capacidad para desarrollar la fuerza sindical dentro de estas compañías.

Son bienvenidos los comentarios y sugerencias de las afiliadas sobre estos temas. Deben ser enviados a [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

Facebook:

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

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

YouTube Channel:

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