

ACTUALIZACIÓN CTN N° 33

08-2017



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:

- Chiquita
- Illovo Sugar
- Grupo ASR
- Systembolaget

Bebidas:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- Refresco

Cerveceras:

- AB Inbev
- Asahi
- Carlsberg
- Heineken

Catering:

- Sodexo

División Lácteos:

- Fonterra

Comida Rápida:

- Actualizaciones internacionales
- McDonald's

Pesqueras y Acuicultura:

- Bornstein Seafoods
- Citra Mina/Philfresh
- DOHA, Marruecos
- Phillips Seafood

Procesamiento de Alimentos:

- Propuesta para División del Sector Procesamiento de Alimentos de la UITA
- Cargill
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Kraft Heinz
- Mondelēz
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Meliá
- Campaña para Personal de Piso de Hoteles

Carne:

- JBS

Tabaco:

- Philip Morris International
- British American Tobacco
- Trabajadores agrícolas del tabaco - un "Llamado Mundial"

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

BANANO

Chiquita

sue.longley@iuf.org

El Acuerdo de cooperación entre Chiquita, la UITA y COLSIBA --la Coordinadora latinoamericana de trabajadores del banano-- con el propósito de poner término al acoso sexual continúa reportando mejoras concretas para las trabajadoras. El Acuerdo ha sido actualmente incorporado en los convenios nacionales de negociación colectiva en **Costa Rica y Honduras**.

En **Panamá**, el Acuerdo es puesto a prueba junto con medidas para incrementar el empleo femenino en la compañía. Históricamente, Panamá cuenta con el más bajo porcentaje de trabajadoras en el total de haciendas de Chiquita, pero el empleo femenino aumentó de 8% a 11% desde que comenzó el proyecto piloto. A principios del año, como parte del proceso de revisión del Acuerdo, un equipo mixto UITA-COLSIBA visitó la plantación de Chiquita en Chinandega para observar el proyecto y reunirse con mujeres que en la actualidad trabajan en la guardería de la planta. El equipo convino que los próximos pasos deberían incluir alentar a las mujeres a trabajar en las plantas emparadoras, así como introducir el proyecto en un segundo país.

AZÚCAR

Illovo Sugar

jorge.chullen@iuf.org

El Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas, de Plantaciones y Afines (NUPAAW, sigla en inglés), que organiza en **Zambia Sugar** --la operación insignia de Illovo en África-- considera elevar una demanda judicial luego que se estancaron las negociaciones colectivas y que el

proceso de conciliación fracasó en alcanzar un amplio convenio relativo a los salarios.

El Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Tanzania (TPAWU, sigla en inglés) obtuvo un aumento salarial generalizado del 6% en la subsidiaria Kilombero Sugar de Illovo y mejoras en los beneficios sociales.

La dura posición de la compañía en las negociaciones fue notificada por **SINTIA** en **Mozambique** y **SAPWU** en **Suazilandia**; en cambio, **SPAWUM** en **Malawi** logró un aumento salarial del 16% y un incremento del 14% en prestaciones.

FAWU en **Sudáfrica** alcanzó un aumento salarial del 7,5% y un Fondo de Previsión para pensiones a partir del 1º de abril de 2018. El convenio abarca unos 1.000 trabajadores en las haciendas de Illovo (provincia KwaZulu Natal).

Grupo ASR

jorge.chullen@iuf.org

Belize Workers' Union (BWU) continúa luchando para representar a los jornaleros de mantenimiento en Belize Co-Generation Energy Limited (BELCOGEN), conectada al molino azucarero Tower Hill propiedad de Belize Sugar Industries Ltd. (BSIL), una subsidiaria del Grupo ASR —el mayor refinador de caña de azúcar en el mundo.

En septiembre de 2014, BSIL se opuso a una solicitud de representación sindical. Cuando en julio de 2015 el Consejo Nacional Laboral recomendó una votación para decidir la cuestión, la compañía argumentó que los trabajadores no constituyen una “unidad negociadora apropiada”. BWU reanudó el proceso en mayo de este año y el conflicto prosigue.

CADENAS DE ABASTECIMIENTO AGRÍCOLA

Systembolaget

sue.longley@iuf.org

El 24 de agosto, la UITA suscribirá un Memorándum de Entendimiento con **Systembolaget**, el **monopolio estatal sueco de venta minorista de alcohol**, en presencia de Unionen, afiliada de la UITA. Si bien no es propiamente una CTN, Systembolaget cuenta con una importante cadena de abastecimiento internacional.

Este Memorándum de Entendimiento surge a raíz de inquietudes comunes acerca de las condiciones de trabajo en esa cadena de abastecimiento, en particular en lo que atañe a

las materias primas agrícolas. Bajo el acuerdo, habrá reuniones periódicas para intercambiar información y discutir las preocupaciones planteadas por la UITA.

El Memorándum de Entendimiento reconoce el interés común de Systembolaget y la UITA en mejorar las condiciones laborales en la industria del alcohol y en su cadena de abastecimiento de materias primas agrícolas para bebidas alcohólicas, comprendiendo los derechos del trabajador de adherirse a un sindicato y negociar colectivamente.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

En **Camboya**, se inauguró una nueva planta en la Zona Económica Especial Phnom Penh y, luego de la intervención de la UITA con TCCC a través del “Proceso de Atlanta, la afiliada CFSWF—que representa a los trabajadores—obtuvo actualmente el reconocimiento. Entendemos que es el único sindicato que existe en esta Zona Económica Especial, el cual tiene hoy en día una oficina en esta planta de Coca-Cola.

La UITA planteó a TCCC el problema de las acciones antisindicales en **Filipinas**. Como resultado, en junio de 2017, el Director de Recursos Humanos de FEMSA —embotelladora filipina de Coca-Cola— intervino y detuvo un proceso contra una dirigente sindical de FCCU, afiliada de la UITA. Previamente ella había elevado quejas respecto a la discriminación salarial.

Con el aval de la UITA, se crearon 2 sindicatos independientes en **Indonesia** en 2016. Los trabajadores continúan realizando campañas en favor de los derechos de reconocimiento y negociación, como una alternativa a los sindicatos amarillos que allí existen. Los dirigentes de los sindicatos independientes fueron despedidos por la gerencia de Coca-Cola Ammatil (CCA), con sede en Australia. Como consecuencia, la UITA inició una campaña para asegurar su restitución. Usted puede sumarse a los 10.400 defensores, [uniéndose a la campaña](#).

Bajo los auspicios del “Proceso de Atlanta”, tendrá lugar una reunión en Yakarta en agosto con representantes de TCCC, CCA y la gerencia local, junto a representantes internacionales y regionales de la UITA y nuestras afiliadas locales.



En **India**, en la unidad Khurda Odissa de Coca-Cola, tras las conversaciones en el marco del “Proceso de Atlanta”, se firmó un convenio colectivo y se revocó la suspensión previa del Vicepresidente del sindicato. El Vicepresidente del sindicato, Dilip Mohapatra, es asimismo miembro del Comité Regional de la Juventud, electo en la región Asia/Pacífico de la UITA.

Representantes del sindicato de Coca-Cola afiliado a la UITA en **Pakistán** se dieron cita con la dirección internacional de Coca-Cola Icecek en Estambul y asimismo con Tekgida-Is, la afiliada de la UITA que organiza las plantas de Coca-Cola Icecek en Turquía. Ambas afiliadas se prometieron solidaridad, en particular en torno a los problemas que sus miembros afrontan dentro de esta misma compañía embotelladora de Coca-Cola.

En **Haití**, la UITA comprometió a la dirección de Coca-Cola Atlanta a garantizar que SYTBACOUR --un sindicato recién creado en una embotelladora de Coca-Cola operada por Brasserie de la Couronne-- no sufra represalias ni cualquier otra reacción negativa de la gerencia local, en parte como resultado de las conversaciones en el marco del “Proceso de Atlanta”.

Actualmente el sindicato y la gerencia local en Haití acordaron reunirse una vez al mes y continuar negociando sobre los problemas existentes, básicamente referidos a horarios y el descanso semanal. La Confederación de Trabajadores en los Sectores Público y Privado (CTSP) de Haití agradeció al equipo de afiliadas de la UITA en Atlanta por su apoyo. La UITA y la dirección de TCCC en Atlanta proseguirán supervisando los adelantos.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Tras la campaña de la UITA respaldando a los trabajadores de PepsiCo en **Pakistán** y en los depósitos que proveen a PepsiCo en **India**, la Secretaría de la UITA mantiene conversaciones con la dirección mundial de PepsiCo en procura de resolver estos conflictos. En Pakistán, la gerencia local de PepsiCo ha reconocido actualmente al sindicato independiente recién establecido en la planta Frito Lay en Lahore. Las negociaciones locales, secundadas por las conversaciones de la UITA con la dirección superior mundial, se enfocan al presente hacia la seguridad del empleo.

PepsiCo programa abrir una nueva planta en Multan. Durante las negociaciones, el sindicato propuso una política positiva para el reclutamiento de trabajadoras en puestos permanentes y su capacitación en

alfabetización y otras competencias laborales básicas.

SINTRALAYDO, una afiliada de la UITA en **República Dominicana**, obtuvo el reconocimiento de PepsiCo y firmó su primer convenio de negociación colectiva con importantes conquistas para los trabajadores y el sindicato. El sindicato agradeció a la UITA y a la Red Sindical Internacional de PepsiCo su intervención reclamando a la gerencia de PepsiCo que reconociera al sindicato y concluyera un convenio.

Refresco

burcu.ayan@iuf.org

Refresco, la embotelladora de bebidas con sede en **Holanda**, acordó comprar las actividades de embotellado de Cott, con sede en Canadá, por la suma de USD 1.250 millones. Cott agregaría 29 establecimientos de producción a la red de Refresco, con 19 en Estados Unidos, 4 en Canadá, 1 en México y 5 en Gran Bretaña. Refresco explota 26 plantas manufactureras en Europa continental y 1 en el RU. La UITA recaba información de las afiliadas acerca de la existencia de relaciones laborales organizadas.

Las afiliadas deberán contactarse con burcu.ayan@iuf.org respecto a todo dato relativo a Refresco.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

El acuerdo de AB InBev de vender las operaciones concesionarias de embotellado de Coca-Cola en 17 países de África y América Latina ha creado gran inseguridad entre los miembros de la UITA en dichos países.

La UITA cuestionó este hecho al nuevo Presidente Ejecutivo de TCCC, James Quincey, en la última reunión de UITA/TCCC en Atlanta. Él explicó que TCCC está en proceso de readquirir todos los negocios a AB InBev. Esto insumirá cierto tiempo y requerirá la aprobación específica de la Comisión de Competencia de Sudáfrica. Cuando sea más claro el resultado de estas negociaciones, TCCC mediará con la UITA a fin de procurar transparencia para nuestros ex miembros en las embotelladoras AB Inbev Coca-Cola.

Desde la adquisición de SABMiller, AB InBev subcontrató muchas de sus funciones de “capacidades globales”, incluso la gestión de recursos humanos, a Accenture en Bangalore, India. Esto ya provocó una sucesión de

problemas, tales como errores en la nómina de pagos que después requieren semanas para ser resueltos. Los miembros de la UITA están considerando una acción conjunta respecto a este problema.

La UITA comunicó a AB InBev la creación de su División del Sector Cervecerero y exhortó a la compañía a colaborar en forma constructiva con la UITA. Recientemente, la UITA planteó dos situaciones registradas en los establecimientos de AB InBev en **Honduras** y **Corea** y continuará brindando su apoyo a dichas afiliadas a través de su División del Sector Cervecerero.

Asahi

burcu.ayan@iuf.org

Cuando el Grupo Asahi de Japón adquirió en 2012 a MountainH2O --la compañía australiana de agua embotellada, se anunciaron planes ambiciosos para expandir la empresa y duplicar el personal. Tres años después que la compañía instaló una planta embotelladora en Albury-Wodonga, 50% de los trabajadores de la fábrica aún están estancados *bajo empleo eventual e inseguro*. *National Union of Workers (NUW)*, afiliada de la UITA, exige la creación de 40 puestos permanentes para los trabajadores eventuales en Asahi. [Pulse aquí para respaldar esta petición](#) (solo en inglés) e inste a Asahi a asegurar que las negociaciones resulten en la creación de 40 nuevos puestos permanentes en Asahi Albury-Wodonga.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

El gigante mundial cervecero Carlsberg está recurriendo a los tribunales para hostigar e intimidar a **Cambodian Food and Service Workers Federation (CFSWF)**, la afiliada de la UITA que representa a los trabajadores en su empresa conjunta Cambrew en Camboya.

El sindicato procura la reincorporación de promotoras de cerveza despedidas el año pasado por haber protestado el deterioro unilateral de sus condiciones de empleo. El 21 de julio, una corte provincial desechó la demanda de la compañía respecto a que el dirigente de *Cambodian Food and Service Workers Federation (CFSWF)*, Sar Mora, pagara a la compañía USD 60.000 como 'compensación' por una huelga en los depósitos el pasado mes de agosto, la cual el sindicato no había organizado ni refrendado. ¡No obstante, en el mismo momento, la corte dispuso que un dirigente sindical local pagara USD 3.000 a la compañía! En inglés: Pulse

[aquí](#) para secundar este conflicto y enviar un mensaje a Carlsberg.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Como resultado de las recientes negociaciones con la nueva gerencia local, SYTBRANA --el sindicato que la UITA y, en particular, nuestra División del Sector Cervecerero y las afiliadas dentro y fuera de Heineken han apoyado durante una extensa lucha en Haití-- logró cambiar los turnos de 12 horas a 8 horas, resultando así en 3 turnos diarios para las líneas de producción y en impedir el despido de 45 trabajadores.

El sindicato y la Gerencia Heineken-Haití (BRANA) también convinieron ajustes salariales para la vasta mayoría de los empleados. El ajuste compensó la pérdida de remuneración por horas extraordinarias, a raíz de menos horas diarias de trabajo.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

En la reunión anual UITA/Sodexo efectuada en las oficinas centrales de la compañía en París el 21 de junio, la UITA y Sodexo suscribieron un ***compromiso conjunto conteniendo medidas para la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo***.

El compromiso conjunto --suscrito por el Secretario General de la UITA, Ron Oswald, y el Director General de Sodexo, Michel Landel-- se basa en el reconocimiento mutuo que el acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos y que las trabajadoras en las industrias de servicios están expuestas a un alto nivel de riesgo. El acuerdo reconoce que el acoso sexual es una forma de discriminación, un importante riesgo para la salud y la seguridad y una forma de violencia que afecta desproporcionalmente a la mujer. Contiene una política y procedimientos basados en tolerancia cero.

El compromiso conjunto formula una definición integral claramente convenida sobre el acoso sexual, de modo de asegurar que la dirección de Sodexo en todos los niveles y todos los empleados, incluso los empleados provistos por terceros y otros contratistas, comprendan plenamente qué es el acoso sexual. El acuerdo advierte que los clientes de Sodexo y los consumidores de sus alimentos y otros servicios también pueden ser responsables de acoso sexual.

El acuerdo sobre tolerancia cero apunta a garantizar que los trabajadores/as puedan

notificar abusos sin temor a represalias; protege a las víctimas del acoso sexual; y facilita la función de las afiliadas de brindar capacitación y concientización a sus miembros, en tanto que Sodexo actuará a la par con sus gerentes.

El éxito del acuerdo depende de las conversaciones que entablen las afiliadas con la gerencia local de Sodexo a fin de emprender capacitación y establecer procedimientos locales.

Se agradece contactar a la UITA por más datos y asistencia, así como informar a la Secretaría sobre los avances en la puesta en marcha del acuerdo a escala nacional y local.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

En Europa, la afiliada NGG –con el apoyo de EFFAT, la organización regional de la UITA– convocará una reunión de afiliadas europeas del sector lácteo en noviembre, con el propósito de consolidar la cooperación regional en el marco de la División Lácteos de la UITA.

El orden del día comprenderá el desarrollo de una amplia cooperación a escala europea a fin de fortalecer la organización dentro de **Lactalis**, que crece año a año mediante adquisiciones y se resiste a un apropiado reconocimiento de los sindicatos. La reunión incluirá asimismo un informe concerniente a la labor de la UITA con Arla Foods.

Fonterra

james.ritchie@iuf.org

El acuerdo de cooperación que en el marco de la UITA firmaron en 2005 dos de sus afiliadas del sector lácteo --ATILRA (Argentina) y NZDWU (Nueva Zelanda– puede tomar aún un mayor significado práctico.

Según un alto funcionario gubernamental de la provincia donde tiene su sede la compañía láctea argentina SanCor, la cooperativa láctea neozelandesa Fonterra ha demostrado interés en una posible fusión con o en la compra de la empresa SanCor.

Una venta de activos o el establecimiento de una empresa conjunta es cada vez más probable, luego de una larga crisis financiera que condujo a una reestructura de SanCor y a la decisión del gobierno de Argentina de otorgar un préstamo por USD 25,8 millones a la cooperativa láctea.

Como se informó en la anterior “*Actualización CTN*”, ATILRA intervino durante la crisis para proteger el mayor número posible de puestos y

está a favor de la inversión por parte de una CTN láctea en aras de garantizar la producción y los empleos.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

Actualizaciones internacionales

Nuestra afiliada *Unite Union* en **Nueva Zelanda** alcanzó un acuerdo con Restaurant Brands --la compañía que administra KFC, Starbucks, Carls Jr. y Pizza Hut– respecto a un nuevo convenio colectivo bienal, que fue aprobado por el 98% de sus efectivos. Las mejoras clave incluyen: salarios superiores al salario mínimo para todos los empleados de Restaurant Brands; una disposición ofreciendo turnos vacantes al personal existente; un grupo de trabajo para revisar los procesos de los turnos vacantes; se publicarán en cada local listas semanales con turnos fijos y vacantes; representantes electos en materia de salud y seguridad; y hasta 2 semanas adicionales de paga por despido. El convenio fue concretado luego de una acción de huelga en abril, respondiendo a la negativa de la compañía de incrementar los salarios por encima del salario mínimo nacional.

El alcalde de **Nueva York** firmó un paquete de proyectos de ley que benefician a unos 65.000 trabajadores del sector comida rápida, cuyo componente fundamental es el requisito que los restaurantes de comida rápida programen a sus trabajadores por lo menos con 2 semanas de anticipación o paguen extra por cambios en los turnos. La legislación, fuertemente secundada por nuestra afiliada SIEU y los dirigentes de la campaña “LuchaPor15”, también asegura que los trabajadores del sector gocen al menos de 11 horas entre sus turnos y la opción de trabajar horas adicionales previamente a que sus empleadores contraten trabajadores extra.

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

Los miembros de nuestra afiliada *Unite Union* en **Nueva Zelanda** refrendaron unánimemente el convenio alcanzado por el grupo negociador y McDonald's. Los puntos principales del convenio consisten en incrementos anuales en el salario mínimo por hora más NZD 10 centavos durante 3 años; "horas pactadas" garantizadas 100% por semana; los turnos adicionales disponibles serán notificados electrónicamente antes de contratar nuevo personal; y una indemnización de 2 semanas por despido en caso de cierre del local, lo cual es un primer paso en este ámbito. El convenio cubre a todos los restaurantes de McDonald's en Nueva Zelanda, incluso los

concesionarios, en tanto que las mejoras sólo se aplican a los miembros de Unite.

En noviembre de 2016, nuestra afiliada *Arbeit Workers' Union* estableció formalmente en **Corea** un capítulo de McDonald's. Unos meses después, McDonald's anunció el reconocimiento del sindicato como representante de los trabajadores de McDonald's en la negociación colectiva. Las primeras reuniones tuvieron lugar el 16 de junio y 21 de julio, en cuya ocasión las partes discutieron las reglas básicas. Tras este primer paso, *Arbeit Workers' Union* presentará la lista de peticiones y se iniciarán formalmente las negociaciones para el primer convenio colectivo.

PESQUERAS Y ACUICULTURA

kirill.buketov@iuf.org

Bornstein Seafoods

kirill.buketov@iuf.org

Unos 100 trabajadores en la planta de elaboración de Bornstein Seafoods en Bellingham, Washington –situada en el extremo noroeste de Estados Unidos– soportan una dura negociación contractual con un empleador que está determinado a imponer recortes radicales en sus retribuciones.

Bornstein Seafoods sentó las bases para este conflicto a mediados del año pasado, al retirarse unilateralmente del fondo de pensiones negociado colectivamente. Desde junio de 2016, el empleador se ha negado a efectuar aportes al fondo. También Bornstein fracasó en establecer y financiar un programa alternativo equivalente de retiro para reemplazar al fondo de previsión, como lo requiere el contrato sindical. Los trabajadores de Bornstein, representados por el Local 21 de UFCW, intentaron llegar a un acuerdo durante meses de negociaciones, pero la compañía continúa rechazando las propuestas del contrato sindical, las cuales brindarían salarios justos y a la vez preservarían los beneficios de salud y la seguridad de retiro de los trabajadores.

La retirada unilateral del empleador del fondo de previsión ya ha privado ilegalmente a los trabajadores de Bornstein de miles de dólares en retribuciones –hasta USD 2.500 per cápita, en el caso de empleados a tiempo completo. El Local 21 de UFCW prepara un recurso judicial para recuperar estos salarios perdidos. A pedido de UFCW, la Secretaría planteó estos problemas a las afiliadas europeas con

miembros en compañías asociadas a Bornstein.

Citra Mina/Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

La Corte Suprema dictó un veredicto en favor de 32 trabajadores de Citra Mina, quienes habían elevado su demanda ante la corte en 1997. Los trabajadores fueron contratados entre 1994 y 1996 como tripulantes para el buque pesquero propiedad de Mommy Gina Tuna Resources (MGTR) – la compañía matriz en el Grupo Citra Mina. En 1997, MGTR y Citra Mina rescindieron los contratos de los trabajadores sin indemnización alguna, declarando que no eran empleados de la compañía sino contratados por un “intermediario”. En octubre de 2010, la Corte de Apelaciones determinó que Citra Mina no podía evadir la responsabilidad, ya que todos los trabajadores fueron contratados para realizar tareas exclusivamente para MGTR, en tanto que Citra Mina ejercía el pleno control del buque y de todos los que trabajaban a bordo. Se ordenó a la compañía que pagara a todos los trabajadores la indemnización por rescisión del contrato y los salarios retroactivos completos (incluyendo prestaciones y otros beneficios) desde la fecha que fueron rescindidos, el 18 de agosto de 1997. Citra Mina apeló a la Suprema Corte, que consideró el proceso y emitió un dictamen final, reiterando la conclusión de la Corte de Apelaciones.

Después de 20 años, finalmente hay justicia para estos 32 trabajadores. No obstante, prosigue la lucha por la justicia para todos los trabajadores explotados por Citra Mina en General Santos. El Sindicato de Trabajadores de Citra Mina informará sobre la reciente evolución de la campaña ante [el 27º Congreso de la UITA a celebrarse en Ginebra los días 29 de agosto al 1º de septiembre de 2017.](#)

DOHA, Marruecos

kirill.buketov@iuf.org

Una [campaña en línea de apoyo a los 540 trabajadores despedidos por Doha,](#) (en inglés y francés) la compañía de conservas de pescado en Agadir, Marruecos, atrajo más de 7.800 defensores que contactaron a la empresa. La campaña continúa.

Phillips Seafood

kirill.buketov@iuf.org

Nuestra afiliada UFCW nuevamente volanteó a los clientes de los restaurantes de Phillips Seafood en EE.UU., en solidaridad con los efectivos de la UITA en la planta de procesamiento de Phillips Seafood en Lampung, **Indonesia**, donde el sindicato lucha por puestos

permanentes para trabajadores contratados hasta hace 15 años sin contrato permanente.

Después de la acción llevada a cabo por UFCW el 9 de mayo en el restaurant insignia de Phillips en Baltimore, el Vicepresidente de UFCW, Mark Lauritsen, junto a directivos y efectivos del Local 27 de UFCW, efectuaron volanteadas frente a dos restaurantes de Phillips Seafood en Ocean City, Maryland --Phillips Seafood Ocean City Crab House y Ocean City Seafood House— informando a los clientes sobre las condiciones locales en Indonesia. La gerencia de Phillips en Ocean City, como previamente la de Phillips en Baltimore, llamaron a la policía intentando impedir que los miembros de UFCW explicaran a los clientes la situación de Phillips Indonesia. No obstante, la policía permitió que la acción continuara.

En conversaciones a escala local en Indonesia, la gerencia de Phillips Seafood comunicó al sindicato y a las autoridades gubernamentales que solo la gerencia de EE.UU. tiene la autoridad para realizar los cambios que exige el sindicato. Sin embargo, cuando un representante de la gerencia de EE.UU. visitó la fábrica el 12 de junio, evitó hablar con los trabajadores y con el sindicato, abandonando abruptamente la fábrica cuando los trabajadores organizaron una manifestación.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

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

Propuesta para una División del Sector Procesamiento de Alimentos de la UITA

En Chicago, las afiliadas con miembros en el sector de procesamiento de alimentos se dieron cita los días 26 y 27 de junio de 2017, con el cometido de discutir la creación de una división dedicada al sector dentro de la UITA y el fortalecimiento de la coordinación y la acción sindicales en el seno de las principales CTN productoras de alimentos. La conferencia avaló la creación de una División del Sector de Procesamiento de Alimentos de la UITA, a ser propuesta formalmente al 27º Congreso de la UITA. La división propuesta intentará desarrollar una coordinación sindical internacional de apoyo a la lucha por puestos seguros, protegidos y bien remunerados en la industria de la elaboración de alimentos. En particular, dirigirá su atención hacia aquellas CTN y subsectores de procesamiento de

alimentos aún no cubiertos en las actuales acciones de la UITA.

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

La UITA emprendió un extenso mapeo de Cargill y comprobó que existe una mayor densidad sindical en las operaciones de Cargill concernientes a las proteínas (carne vacuna, cerdo y aves) y a la elaboración de alimentos. La Secretaría de la UITA programa para septiembre una teleconferencia inicial en idioma inglés de afiliadas de la UITA con miembros en Cargill en estos dos subsectores, cuyo objetivo será evaluar los problemas y los próximos pasos. Si usted desea participar en esta teleconferencia o que intervenga una persona de su organización sindical, tenga a bien ponerse en contacto con sarah.meyer@iuf.org.

Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org
burcu.ayan@iuf.org

Una reunión especial de delegados europeos en el Comité de Información y Consulta tuvo lugar en Ginebra el 20 de abril, con una sesión de seguimiento efectuada en París el 14 de junio. Estas reuniones fueron convocadas en respuesta a un nuevo plan de reestructura de Danone, que afecta primordialmente los cargos gerenciales en las estructuras de apoyo de la división láctea europea de Danone. Los delegados expresaron además su inquietud acerca de otro proyecto adicional, el cual no solamente implicaría reducciones de puestos, sino también cambios en las condiciones laborales de aquellos cuyos puestos no están directamente afectados.

La Secretaría de la UITA fue invitada a una reunión de delegados de FGA-CFDT en Danone, realizada en Evian el 22 de junio. Se debatió en detalle la labor de la UITA con Danone, en particular respecto a los Acuerdos y los temas referidos a los derechos en las empresas de Danone a escala mundial.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

La UITA procura obtener una mayor comprensión del panorama sindical en Jacobs Douwe Egberts (JDE), con la intención de reforzar la coordinación sindical en una de las mayores productoras de café y té en el mundo.

A principios de septiembre, la Secretaría de la UITA proyecta programar una teleconferencia inicial en idioma inglés de afiliadas de la UITA con miembros en JDE, con el objetivo de evaluar la variedad de posibles temas existentes y cómo

podríamos abordarlos conjuntamente. Si usted desea participar en esta teleconferencia o que intervenga una persona de su organización sindical, tenga a bien ponerse en contacto con sarah.meyer@iuf.org.

Kraft Heinz

sarah.meyer@iuf.org

Las acciones prosiguen en Kraft Heinz con el apoyo de las afiliadas en materia de investigaciones y comunicaciones. El modelo comercial de Kraft Heinz y del accionista mayoritario 3G se asienta en un ciclo de endeudamiento para financiar adquisiciones, amortizando la deuda mediante radicales recortes de costos y la destrucción de empleos y, a continuación, repetir el ciclo. Los informes de analistas financieros indican que Kraft Heinz está llegando al final de este ciclo, o sea que Kraft Heinz necesitará nuevas adquisiciones. Quienes son adversamente afectados y seguirán siéndolo son los empleados de Kraft Heinz y los de la compañía que Kraft Heinz compra.

Los sindicatos de la UITA en Kraft Heinz y sus efectivos deben estar bien organizados para enfrentar a Kraft Heinz y a otras compañías bajo 3G (por ej., AB Inbev). La UITA sugiere que las afiliadas organicen reuniones con la gerencia de las plantas y soliciten información detallada acerca del impacto de toda propuesta de reestructura sobre los puestos y las condiciones de trabajo. Se agradece comunicar todo resultado a la Secretaría de la UITA (sarah.meyer@iuf.org)

Mondelēz

sarah.meyer@iuf.org

Las afiliadas de la UITA con miembros en Mondelēz proyectan nuevas medidas, incluso acciones digitales y sobre el terreno referidas a Mondelēz. Se extenderá así la actividad llevada a cabo en 2016 y principios de 2017.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Trabajadoras – avances en Asia del Sur

La **Federación de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán**, afiliada de la UITA, continúa avanzando en materia de igualdad de género en Pakistán. Actualmente son 105 las trabajadoras incorporadas al empleo directo y permanente en la fábrica Nestlé Kabirwala, a partir de 35 a comienzos de 2017. Esto resultó en gran parte debido a nuestra intervención con la dirección regional de Nestlé y la gerencia

nacional a efectos de garantizar un lugar de trabajo seguro para la mujer.

El Oficial de UITA Asia del Sur, Qamar, y el Oficial de Igualdad de Género de UITA Asia del Sur, Saima, acompañaron a nuestra afiliada el 22 de junio en la fábrica Nestlé Kabirwala, donde la Vicepresidenta Regional para Recursos Humanos de las oficinas centrales de Nestlé en Vevey, Claudia Thumm, inauguró nuevos servicios para las trabajadoras, vinculados a estos adelantos para la mujer.

Un nuevo albergue en el local de la fábrica proporciona actualmente alojamiento gratuito para las mujeres que trabajan un segundo turno o en la noche. También se suministra transporte gratuito a las trabajadoras, reduciendo así el riesgo de acoso y agravios mientras tratan de conseguir transporte público. Además de nuevos vestuarios y lavabos femeninos, se instalaron servicios de guardería como parte de esta iniciativa.

En **Goa, India**, los días 26 y 27 de julio, representantes de la UITA y de las gerencias mundial y nacional se agruparon en un programa de capacitación conjunta sobre concientización de género para 15 dirigentes sindicales y 9 gerentes de fábrica de las plantas de Bicholim y Goa. Fue un primer paso dirigido a combatir la discriminación (y la resistencia potencial) hacia la contratación de más mujeres en la producción. El próximo paso será supervisar la transición de más mujeres contratadas a puestos permanentes, a la vez que crear un lugar seguro de trabajo.

En **Indonesia**, se contrataron más mujeres en el área de producción sobre una base permanente en Nestlé Karawang. También aseguramos empleo temporario directo por 6 meses para 12 trabajadoras jóvenes (19 a 23 años), que habían sido previamente cesadas cuando finalizaron sus contratos con la agencia de empleo ISS. Aunque los contratos son inicialmente solo por 6 meses, recibirán entrenamiento y un certificado de empleo de Nestlé.

En la reunión del **Comité de Empresa Europeo (CEE)**, efectuada en Ginebra los días 20 y 21 de junio, los principales puntos del orden del día fueron: la evolución en los negocios europeos de chocolate y confitería; apoyo para GMB y UNITE en su lucha contra el recorte de puestos y cambios en las condiciones laborales en las fábricas de chocolate del RU; y la coordinación sindical en torno al programa “Nestlé Business Excellence (NBE)”, el cual consolida las actividades administrativas.

Un grupo de trabajo compuesto por delegados del CEE se dio cita con la gerencia europea en

Vevey el 3 de julio, con el objeto de examinar la propuesta sindical para un Memorandum de Entendimiento sobre medidas a adoptar a escala nacional para mitigar los efectos de la puesta en marcha del programa NBE sobre los puestos y las condiciones de trabajo. El documento propuesto se basa en un convenio colectivo firmado en abril entre NGG y Nestlé Alemania.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Miembros del Local 400 de UFCW aprobaron un primer convenio colectivo el 24 de julio, con sustanciales conquistas para los trabajadores en la fábrica de té Lipton de Unilever en **Suffolk, Virginia (EE.UU.)**. Esta ratificación del convenio lleva a buen término un esfuerzo de organización y negociación que se inició el año pasado, con el respaldo de UFCW, en procura de representación sindical.

En agosto de 2016, la mayoría de los trabajadores votó en favor de la representación por parte del Local 400 de UFCW. Luego del reconocimiento, sucedieron meses de duras negociaciones. Hoy en día el convenio pone término al régimen forzoso de horas extraordinarias, limitando el número de días consecutivos de trabajo. Previamente, se podía requerir 13 jornadas de trabajo en 14 días. El convenio aporta también importantes mejoras en la cobertura de la salud; un incremento salarial de 2,25% para 2017, retroactivo a enero; y aumentos salariales anuales de 2% durante los siguientes 3 años del contrato cuatrienal.

En una [excelente presentación de los medios locales de difusión](#), (en inglés) los trabajadores de Suffolk señalan lo que significa el convenio para ellos.

Las negociaciones en curso entre la UITA y la dirección superior de Unilever, a partir del reconocimiento de la UITA por parte de Unilever, estableció un marco para asegurar que los trabajadores de Suffolk podrían ejercer efectivamente sus derechos a adherirse a un sindicato y a negociar colectivamente.

La fábrica en Suffolk produce bolsitas de té Lipton para todo el mercado de América del Norte.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

Los trabajadores del Hotel Meliá ME London asistieron el 10 de julio a exposiciones conjuntas por parte de la gerencia y de nuestra afiliada Unite, introduciéndoles al sindicato y sus actividades. Las reuniones fueron el resultado práctico de un acuerdo alcanzado en abril en Mallorca, España, entre Unite y Meliá, facilitado por la UITA con la participación de los sindicatos españoles CC. OO y UGT. El acuerdo relativo al RU fue negociado para poner en marcha el cumplimiento efectivo del acuerdo internacional de reconocimiento de 2013 entre la compañía y la UITA.

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

En respuesta a un recurso judicial de CC. OO Servicios en **España**, el proveedor de 'multiservicios' Externa Team fue multado en EUR 2.600 millones por haber contratado de forma fraudulenta 275 empleados/as de piso de hoteles bajo contratos ficticios de 'entrenamiento' en los hoteles Hotusa desde 2013. Bajo este esquema, se requería a los trabajadores/as limpiar 14 habitaciones por día en un turno de 6 horas, con un salario mensual de EUR 601. Anteriormente, los trabajadores/as habían ganado el doble como empleados/as a tiempo completo de Hotusa. Fueron despedidos y luego contratados nuevamente por la compañía de servicios, ejerciendo las tareas previas, pero a una fracción de su anterior salario. Bajo este esquema, 120.000 empleados/as de piso de hoteles en España perdieron 40% de su remuneración desde 2012. Los empleadores aprovecharon la legislación a fin de legitimar la práctica mediante falsos 'convenios colectivos' con empleados/as seleccionados. Los sindicatos españoles impugnaron estos convenios fraudulentos, resultando que el primer grupo de 46 de dichos convenios ha sido actualmente invalidado por las cortes.

DIVISIÓN DEL SECTOR CARNE

james.ritchie@iuf.org

JBS

james.ritchie@iuf.org

La UITA hace un seguimiento al proceso de desinversión del gigante cárnico JBS por el monto de USD 1.800 millones, tras el acuerdo de

gracia con los fiscales brasileños, que le impuso USD 3.100 millones en multas como consecuencia de sobornos generalizados y corrupción.

La venta de establecimientos de procesamiento cárnico en Paraguay, Uruguay y Argentina fue aprobada por las autoridades brasileñas. JBS proyecta vender asimismo sus negocios Five Rivers Cattle Feeding en Estados Unidos y la procesadora avícola Moy Park con sede en Irlanda del Norte. Esta última es una de las primeras 10 compañías de alimentos en el RU, sosteniendo que abastece 25% del pollo que se consume en Europa Occidental.

Moy Park fue adquirida por Marfrig, la compañía competidora de alimentos en Brasil, por la suma de USD 1.500 millones hace apenas dos años.

Se ha solicitado a las afiliadas que notifiquen a la Secretaría de la UITA (james.ritchie@iuf.org) acerca de toda amenaza a los puestos de trabajo y los ingresos, a medida que avanza el proceso de desinversión de JBS.

TABACO

jacqueline.baroncini@iuf.org

Philip Morris International

jacqueline.baroncini@iuf.org

En representación de nuestra afiliada FLOC en EE.UU., la Secretaría de la UITA mantuvo un encuentro con representantes de Philip Morris International (PMI), con sede en Lausana, a fin de estudiar modalidades que PMI podría aportar para solucionar positivamente el conflicto en Estados Unidos respecto a la representación sindical y los derechos colectivos en las haciendas de tabaco.

British American Tobacco (BAT)

jacqueline.baroncini@iuf.org

La adquisición de *Reynolds America* por parte de BAT ha fortalecido los dilatados esfuerzos en curso para comprometer a BAT directamente con miras a que los trabajadores en las haciendas de tabaco de EE.UU. accedan a sus derechos.

Un Llamado Mundial...

jacqueline.baroncini@iuf.org

Se procurará el respaldo del **27º Congreso Mundial de la UITA**, a celebrarse en agosto/septiembre de 2017, a efectos que intensifique la lucha entre las afiliadas agrícolas de la UITA que representan a los trabajadores en el cultivo del tabaco. El apoyo de las afiliadas del sector de manufactura del tabaco y

de los miembros de la UITA en general será en adelante crucial.

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 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>