

# ACTUALIZACIÓN CTN N° 36

## 05-2018



*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:**

- Wilmar
- Illovo Sugar

#### **Bebidas:**

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

#### **Cerveceras:**

- AB InBev
- Heineken

#### **Catering/Catering a Aerolíneas:**

- Sodexo
- United Airlines

#### **Lácteos:**

- División Lácteos de la UITA
- Arla

#### **Comida Rápida:**

- McDonald's
- KFC

#### **Pesqueras:**

- Phillips Seafood

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

- División Procesamiento de Alimentos de la UITA
- Barry Callebaut
- Cargill
- Danone
- Gruma/Mission Foods
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Kraft Heinz
- Mondelez
- Nestlé
- Grupo Olam
- Unilever

#### **Cadenas Hoteleras:**

- Accor
- Club Mediterranée
- Meliá
- Hoteles RIU
- Campaña para Camareras de Piso de Hoteles

#### **Carne:**

- División Carne de la UITA
- JBS

#### **Tabaco:**

- British American Tobacco (BAT)

## AGRICULTURA

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

### **Wilmar**

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

El **acoso sexual** como un riesgo para la salud y la acción de los sindicatos para su prevención fueron el centro de atención de un programa mixto de **General Agricultural Workers' Union de Ghana (GAWU)** y **Kenya Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW)**, afiliadas que representan a trabajadores en los denominados "cultivos energéticos": caña de azúcar para etanol y palma africana para biodiesel.

Desde el 7 al 12 de agosto, unos 20 miembros de GAWU de los Comités de Seguridad y de la Mujer y 2 delegadas de KUSPAW asistieron a los talleres efectuados en 3 compañías con fuertes vínculos transnacionales: Benso Oil Palm Plantation (BOPP), propiedad de Wilmar International; Twifo Oil Palm Plantation (TOPP), cuyo accionista mayoritario es Unilever; y Ghana Oil Palm Development Corp. (GOPDC), una subsidiaria del Grupo Siat con sede en Bruselas, dueño de extensas empresas de aceite de palma en África. Se enfocó especialmente la situación en BOPP, donde la filial local de GAWU y el Programa Mundial de la UITA del Azúcar y la Palma Africana comprometieron a la gerencia para mejorar la salud y seguridad ocupacional y las actividades de sensibilización sobre el acoso sexual.

Un informe relativo al tema del azúcar correspondiente a estas acciones se halla a disposición en el sitio sobre el sector del Azúcar de la UITA: [Kenia y Ghana: Intercambio y transferencia de experiencias para la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo.](#)

### **Illovo Sugar**

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

En el segundo año tras la adquisición total de Illovo Sugar por parte de Associated British Food (ABF) con sede en el RU, parecería que la

compañía endureció su posición negociadora. Las negociaciones salariales anuales habitualmente comienzan en Illovo Sugar (Malawi) con el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Azucareras y Afines de Malawi (SPAWUM) y en Zambia Sugar –la operación insignia de Illovo en el continente– con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Plantaciones, Agrícolas y Afines (NUPAAW). Las negociaciones están en curso, con una diferencia de 9 puntos entre la posición del sindicato y de la compañía respecto a los aumentos salariales en Malawi y sin progreso alguno acerca de otros beneficios financieros. En Zambia Sugar, la diferencia en torno a las propuestas de incrementos salariales es de apenas 3 puntos y, al igual que en Malawi, no se registran avances sobre beneficios financieros. En 2017, las negociaciones en Zambia Sugar recayeron en procesos de conciliación y mediación, resultando en un aumento salarial de 2,5%.

## BEBIDAS

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

### **The Coca-Cola Company**

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

A escala internacional, las afiliadas prosiguen apoyando el conflicto en favor de la creación y la afiliación a sindicatos independientes en **Coca-Cola Amatil Indonesia**. Los sindicatos que representan a trabajadores/as de Coca-Cola y sus aliados realizaron recientemente una manifestación frente a los portones de las fábricas de Coca-Cola en [Guatemala](#), [Haití](#) e [Indonesia](#), reclamando a la compañía que remedie las violaciones a los derechos en Indonesia. El compromiso de respaldar este importante conflicto fue asimismo manifiesto en la Convención de UFCW –afiliada de la UITA-- a fines de abril.

El [informe sobre derechos humanos](#) recientemente publicado por The Coca-Cola Company coincide con un momento de sustanciales retrasos en materia de derechos humanos en el lugar de trabajo por parte de TCCC y, específicamente, respecto al derecho de todos los trabajadores/as dentro del sistema Coca-Cola de crear y afiliarse libremente a sindicatos de su elección, así como de entablar negociaciones colectivas con sus empleadores. Por mayor información acerca de los graves puntos débiles en el Informe sobre Derechos Humanos de The Coca-Cola Company, [pulse aquí](#). Lea el comunicado de prensa de la UITA [aquí](#). **Sírvase hacer uso de sus cuentas en Facebook y Twitter con la finalidad de promover el informe de la UITA y alentar a**

**los departamentos de difusión de su sindicato a utilizar el comunicado de prensa y divulgarlo.**

[La reciente reunión de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola](#) expresó su profunda

inquietud acerca de un anuncio unilateral de despidos masivos por parte de Coca-Cola FEMSA, que afecta a más de 400 efectivos del personal de ventas de la Federación de Sindicatos de Coca-Cola (FCCU) –afiliada de la UITA– en Filipinas. Los miembros de la Alianza enviaron cartas de protesta al Director Ejecutivo de TCCC, exhortando a la compañía a comprometerse urgentemente con Coca-Cola FEMSA y ejercer su influencia para que su embotelladora suspenda estos ceses e inicie negociaciones de buena fe con FCCU a efectos de mitigar el impacto de este drástico plan de reestructura. FCCU agradeció por su solidaridad a RWDSU/UFCW-EE.UU.; Sindicato de Trabajadores de Coca-Cola- Uruguay; Novoprof-Rusia; STECSA- Guatemala; Unifor- Canadá, UA ZENSEN y UITA JCC- Japón; UITA América Latina y UITA-EFFAT; oficinas SEE; CNTA-Brasil; FESTSSABHRA- El Salvador, SICO-Colombia; FENAMUTRA- Republica Dominicana; FUTATSCON-Nicaragua; Sindicato de Trabajadores de Coca-Cola- Ucrania; CSC-Bélgica; Sindicato de Embotelladoras Coca-Cola-Indonesia; y NGG- Alemania.

**El equipo de afiliadas de la UITA se dio cita con la dirección superior de TCCC** recientemente, el 19 de abril de 2018, en las oficinas centrales de la compañía en Atlanta. Los temas del orden del día abarcaron los actuales problemas relativos al empleo y los derechos en España, Alemania, RU, Irlanda, Hong Kong, Filipinas, Japón, Brasil, Haití, Ucrania, EE.UU. y Canadá. TCCC ha retornado a un fuerte sistema de franquicias, concluyendo la cesión y renovación de franquicias de sus operaciones en EE.UU., Canadá, Uruguay y Guatemala. No obstante, la UITA espera que TCCC cumpla sus obligaciones, por cuanto afirma su observancia de los instrumentos internacionales y de sus propias políticas públicas internas. Esto requiere intervenciones eficaces con sus embotelladoras tendientes a resolver estos problemas.

La Secretaría de la UITA asistió a la **reunión de accionistas de TCCC** en Atlanta para plantear serias inquietudes acerca del primer Informe sobre Derechos Humanos autónomo de la compañía, señalando su contexto engañoso y el hecho que esencialmente evade las responsabilidades y obligaciones prácticas de la compañía en lo que atañe a asegurar el respeto de los derechos por parte de sus embotelladoras, las cuales emplean la vasta

mayoría de las mujeres y varones en todo el mundo que fabrican y distribuyen productos de la marca Coca-Cola.

El funcionario responsable de la política de la UITA en el área de bebidas llevó a cabo una misión de estudio con el propósito de investigar las actuales violaciones a los derechos en la **embotelladora de Coca-Cola en Haití**. Los trabajadores establecieron un sindicato en su lugar de trabajo, SYTBACOUR, en marzo de 2017 en la embotelladora de Coca-Cola propiedad de Couronne Brewery. Desde entonces, luchan por ejercer sus derechos sindicales, garantizados en la Política de Derechos en el Lugar de Trabajo de Coca-Cola y en las normas internacionales. Fueron despedidos 4 dirigentes sindicales y la compañía respondió al sindicato que debía simplemente elegir nuevos dirigentes. La UITA reclamó a TCCC que adopte una acción más vigorosa para resolver estas actuales violaciones de los derechos y las malas condiciones de trabajo en Haití.

## **PepsiCo**

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

La UITA continúa planteando una serie de problemas a PepsiCo para dar seguimiento a la **primerísima reunión** entre un equipo de afiliadas de la UITA y la dirección superior de PepsiCo, celebrada el 23 de febrero de 2018 en Ginebra. En **Guatemala**, prosiguen las discusiones acerca de las negociaciones para un nuevo convenio colectivo y sobre el retiro de guardias armados de los camiones de ventas y distribución de PepsiCo. En **Honduras**, PepsiCo convino en examinar los problemas en torno a su empresa cesionaria y la afirmación de la UITA respecto a que la compañía no está cumpliendo sus obligaciones jurídicas.

Las quejas en torno a la diversidad en **Brasil** fueron formuladas durante la reunión de febrero en Ginebra, en cuya ocasión PepsiCo informó a la UITA que se había elaborado un exhaustivo plan sobre diversidad, el cual llevará tiempo para su implementación.

## **CERVECERAS**

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

### **AB InBev**

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

Recientemente la UITA remitió dos cartas a la dirección superior de AB InBev y a la gerencia local en India, instando a AB InBev a ejercer toda la influencia necesaria sobre la gerencia local de la **fábrica en Sonapat en India**, de modo de asegurar que



reincorpore a los 4 dirigentes y miembros sindicales victimizados. Además de la restitución, la UITA recordó a AB InBev sus obligaciones internacionales para garantizar que la gerencia en su fábrica en Sonapat entable negociaciones de buena fe con miras a un nuevo convenio colectivo con *Haryana Breweries Limited Mazdoor Union*.

La UITA siente una profunda inquietud ante la agresión y las lesiones sufridas por 2 efectivos de nuestra afiliada el 28 de abril. Este ataque fue llevado a cabo por dirigentes externos de Bhartiya Mazdoor Sangh (BMS), quienes trataron de piratear el conflicto, creando un comité de bienestar laboral con el fin de ignorar al comité sindical electo y prometiendo permanencia a los trabajadores en período de práctica a cambio de su apoyo a la dirigencia de BMS. La UITA urgió a AB InBev que adoptara todas las medidas necesarias para detener la violencia contra nuestros miembros y nuevamente solicitó a la compañía que interponga sus buenos oficios para corregir las vulneraciones de los derechos en Sonapat.

El **gigante cervecero Backus en Perú** atacó agresivamente a trabajadores y trabajadoras y sus derechos desde su adquisición por parte de AB InBev a fines de 2016, despidiendo unos 1.500 trabajadores/as y sustituyéndolos por empleados eventuales. AB InBev descartó unilateralmente ciertos artículos del convenio de negociación colectiva recientemente suscrito con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Backus y Johnston en Perú. También aumentó unilateralmente el horario semanal de trabajo a 56 horas durante 7 días, con 3 domingos laborables consecutivos en un mes, en su planta de Motupe. Algunos de los dirigentes sindicales que protestaron estos cambios impuestos fueron suspendidos y otros fueron amenazados con despidos. Ante esta actitud hostil hacia los dirigentes sindicales y los trabajadores, el sindicato organizó una huelga nacional de 2 días en la compañía, los días 11 y 12 de abril.

La UITA solicitó a las afiliadas organizadas en AB InBev a tomar medidas, incluyendo el envío de mensajes de respaldo al sindicato. Sírvase contactar a [burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org) para recibir un modelo de carta en español y en inglés de apoyo para los trabajadores de AB InBev y su sindicato en Perú.

### **Heineken**

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

El funcionario a cargo del sector cerveceras en la UITA visitó SYTBACOUR, un sindicato a nivel del lugar de trabajo que representa a **trabajadores de Heineken en Haití**. La dirigencia sindical

comunicó que la afiliación aumentó como resultado de las conquistas en los beneficios obtenidas mediante negociaciones con la gerencia. El sindicato proyecta comenzar a negociar el primer convenio colectivo formal en el sector privado de Haití. SYTBANA pidió más asistencia a la UITA debido a su escasa experiencia negociadora. La UITA procurará la ayuda de sus afiliadas para que brinden al sindicato la capacitación necesaria para perfeccionar sus habilidades negociadoras.

## CATERING y CATERING A AEROLÍNEAS

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

### Sodexo

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

Las **afiliadas italianas Filcams-CGIL, Fisascat-CISL y UILTuCS** negociaron la puesta en aplicación del **compromiso conjunto sobre cero tolerancia al acoso sexual** suscrito por la UITA y Sodexo a escala internacional en junio de 2017. El acuerdo italiano constituye el primer programa nacional de implementación encomendado por el compromiso conjunto mundial y brindará protección real de la violencia de género a los trabajadores/as. El acuerdo comprende un compromiso de las afiliadas y Sodexo para coordinar actividades de capacitación acerca del acoso sexual.

### United Airlines

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

En el sector de **Catering a Aerolíneas**, las afiliadas norteamericanas de la UITA –UNITE HERE, IBT y RWDSU– realizan una firme campaña en EE.UU. para promover la afiliación sindical y elevar los sueldos de miseria de los trabajadores de catering a aerolíneas en una época de ganancias récord en las compañías aéreas.

**United Airlines** constituye un objetivo primordial de sindicalización para UNITE HERE, por cuanto emplea directamente altas cifras de trabajadores de catering en los principales aeropuertos. A pesar de la fuerte resistencia de United Airlines, 2.700 trabajadores/as de catering se registraron para elecciones que esperamos conduzcan a un sindicato de trabajadores de catering dentro de la compañía. La Secretaría conversa con las afiliadas de EE.UU. a fin de proyectar una actividad eficaz de solidaridad por parte de un mayor grupo de afiliadas con miembros en catering para aerolíneas.

## LÁCTEOS

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

### División Sector Lácteos de la UITA

El **Grupo Director de la División Lácteos** se reunió los días 12 y 13 de marzo en San Francisco, California. Las afiliadas expresaron sus inquietudes respecto al impacto de las nuevas tecnologías y el cambio climático sobre la seguridad del empleo y solicitaron a la Secretaría que analice opciones de consulta y negociación con las CTN a fin de proteger y promover puestos de trabajo decente. La División Lácteos endosó el mandato del Congreso de coordinar actividades con las CTN con la finalidad de promover la igualdad de género. Se solicita a las afiliadas que remitan a la Secretaría toda disposición en los convenios colectivos que propicie la igualdad de género o proteja los derechos de los trabajadores LGBTI y migratorios.

### Arla Foods

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

La UITA y Arla Foods efectuaron su reunión semestral periódica en Aarhus, Dinamarca, el 17 de abril. La compañía convino en iniciar conversaciones con la UITA con miras a establecer un comité conjunto sobre tolerancia cero al acoso sexual, así como un proceso de auditoría de género con miras a incrementar la proporción de mujeres obreras.

## COMIDA RÁPIDA

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

### McDonald's

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

En Filipinas, el 3 de abril, la **Alianza por el Respeto a los Trabajadores del sector Comida Rápida (RESPECT)** obtuvo una importante victoria parcial tras su prolongada campaña en pro del derecho de los trabajadores/as del sector comida rápida a puestos seguros, cuando el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) ordenó a Jollibee convertir 6.400 trabajadores eventuales en empleados directos permanentes. RESPECT exige su inmediata implementación a la vez que una aplicación más generalizada, abarcando los comercios propiedad de la compañía, las concesionarias y todas las cadenas de comida rápida, incluso McDonald's.

Miles de trabajadores del sector comida rápida en Filipinas están empleados bajo múltiples contratos durante muchos años por agencias de empleo. Estas relaciones precarias y la facilidad de su rescisión previenen que los trabajadores

ejerzan sus derechos y combatan los salarios retrasados, las deducciones injustas y el robo de salarios.

## **KFC**

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

Los trabajadores del sector comida rápida de una de las mayores concesionarias de KFC a escala nacional en **Tailandia** lograron su primer convenio de negociación colectiva. El **Sindicato de Trabajadores, Cocineros y Camareros –afiliado a la UITA–** y el **Sindicato de Trabajadores de Cocina y Servicios** obtuvieron mejoras significativas en los beneficios y las condiciones laborales para los trabajadores en los puntos de venta de KFC en todo el país. Además de mayores beneficios, los acuerdos reconocen los derechos sindicales fundamentales, abarcando la representación sindical en toda disputa o litigio; la intervención sindical en toda acción disciplinaria o advertencia; y el pago de licencia sindical. Ambos convenios colectivos firmados y registrados formalmente ante el Departamento de Trabajo son unos de los muy pocos acuerdos de sectores privados que contienen dichas disposiciones en Tailandia, donde son severamente restringidos los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

## **PESQUERAS**

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

### **Phillips' Seafood**

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

Los delegados sindicales internacionales participantes en las reuniones directivas de las Divisiones Carne y Lácteos de la UITA en San Francisco, EE.UU., expresaron su apoyo al conflicto en favor de puestos de trabajo decente en **Phillips Seafood Indonesia**, durante un piquete informativo en uno de los principales puntos de venta de Phillips en EE.UU., CostCo, el día 14 de marzo.

La Secretaria General de la UITA, Sue Longley; el Secretario Regional Latinoamericano de la UITA, Gerardo Iglesias; el Presidente de la UITA, Mark Lauritsen; el Secretario General Adjunto, James Ritchie; y representantes de las Américas, Europa, Australia y Nueva Zelanda se congregaron frente a la tienda CostCo en San Francisco, para distribuir un folleto que expone las pésimas condiciones en la fábrica de la compañía en Lampung, Indonesia, donde por un tiempo superior a dos años el sindicato ha exigido puestos permanentes para más de 100 mujeres, la mayoría de las cuales han

trabajado continuamente como eventuales durante más de 15 años.

## **PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS**

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

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

### **División Procesamiento de Alimentos de la UITA**

El Congreso de la UITA, su máximo órgano rector, avaló formalmente la creación de una División del sector Procesamiento de Alimentos de la UITA en agosto/setiembre de 2017. La primera reunión del **Comité Director de la División Procesamiento de Alimentos de la UITA se citará para los días 7 y 8 de junio de 2018**, con el propósito de definir los pasos prácticos necesarios para implementar el mandato de la División.

### **Barry Callebaut**

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

La UITA comenzó el mapeo sindical de Barry Callebaut y sus operaciones en todo el mundo con la intención de crear una red sindical internacional de afiliadas en Barry Callebaut. Si su sindicato tiene miembros en Barry Callebaut y usted no fue aún contactado por la Secretaría de la UITA o su oficina regional, sírvase notificarnos acerca de sus efectivos en Barry Callebaut, así como su interés en integrar una red sindical internacional en Barry Callebaut.

### **Cargill**

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

La Secretaría de la UITA mantuvo una teleconferencia internacional con afiliadas de Cargill en abril de 2018, como seguimiento a una reunión inicial informal, celebrada simultáneamente con el Congreso de la UITA en agosto de 2017. Los 2 puntos de primer orden resultantes de la teleconferencia de abril de 2018 fueron los siguientes:

- (1) Las afiliadas de la UITA, si así lo deciden, deberán enviar las fechas de expiración de su convenio de negociación colectiva con Cargill a la Secretaría de la UITA, de modo de identificar fechas/áreas donde pueda registrarse una asistencia potencial y mutua entre las afiliadas; y
- (2) Las afiliadas con efectivos en Cargill deberán enviar por correo electrónico a la Secretaría de la UITA las lecciones aprendidas al organizar a los trabajadores de Cargill – tanto positivas como negativas. Esta información será recopilada en un documento para su distribución a las afiliadas de la UITA en Cargill.

## **Danone**

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

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

El último encuentro del Compromiso Mundial UITA-Danone tuvo lugar los días 20 y 21 de marzo. Los temas en el orden del día incluyeron un debate sobre el proceso de revisión de los Acuerdos UITA/Danone y la reciente visita a Estados Unidos; los peligros de los sistemas de seguridad basados en el comportamiento; la creciente incidencia del estrés en los lugares de trabajo de Danone; y la necesidad de robustecer la intervención sindical para afrontar los problemas de la salud y la seguridad. La integración de las empresas recientemente adquiridas en EE.UU. (WhiteWave) y África Occidental (Fan Milk) planteó dudas acerca del conocimiento y el acceso a los derechos garantizados por los Acuerdos UITA/Danone y de las cuestiones no resueltas respecto al cumplimiento de los Acuerdos en Estados Unidos. También se analizó la situación en Rusia e Indonesia. Se acordó un compromiso para organizar una reunión en Estados Unidos entre la dirección superior de Danone, la gerencia de RRHH de Norteamérica, las afiliadas pertinentes y la UITA. En Rusia será asimismo organizado un encuentro para discutir los obstáculos a un reconocimiento significativo de los sindicatos.

La UITA proporcionará un proyecto de acuerdo actualizado sobre derechos sindicales, teniendo en cuenta el perfeccionamiento de las normas de la UITA habido en los años desde que fuera suscrito el Acuerdo con Danone. La UITA y Danone convinieron en redactar un acuerdo para abordar la forma en que Danone y las afiliadas de la UITA puedan conjuntamente mitigar el impacto de los acelerados cambios tecnológicos.

Se llevó a cabo una visita conjunta de revisión de los Acuerdos UITA-Danone en Estados Unidos del 6 al 8 de marzo. Se incluyeron recorridos por una planta de productos lácteos de Danone, organizado por BCTGM, y por una ex planta de WhiteWave, organizado por Teamsters.

Como resultado directo de las exitosas negociaciones locales de FNV –afiliada de la UITA– sobre la base del Acuerdo UITA-Danone sobre Empleo Sustentable y Acceso a los Derechos, 45 trabajadores bajo contratos de largo plazo fueron transferidos a contratos permanentes en el centro de investigaciones Danone/Nutricia en Holanda. FNV agradeció a la UITA por su sostén al elevar este tema ante la dirección superior y por suscribir el importante Acuerdo sobre Empleo Sustentable

y Acceso a los Derechos con Danone, el cual dispone y facilita las negociaciones locales destinadas a limitar el empleo eventual.

En Yakult Australia, *National Union of Workers* (NUW) inició una huelga indefinida el 19 de marzo para reforzar su reclamo de un aumento salarial de 3%. El 23 de marzo, Yakult Australia procuró obtener una orden de la Suprema Corte para frenar la huelga y demandó por daños individuales a cada miembro sindical. Como Danone es el accionista mayoritario de Yakult y está representado en su junta directiva, la UITA solicitó a la compañía que contacte a la gerencia de Yakult en Australia a efectos de asegurar que Yakult Australia retire inmediata e incondicionalmente esta demanda por daños contra nuestros miembros a título individual. Asimismo, la UITA se dirigió por escrito a la gerencia de Yakult Japón para que interponga sus buenos oficios a fin de garantizar un resultado similar y que insista a la gerencia local que inicie negociaciones de buena fe con NUW. Como consecuencia de las acciones locales y el respaldo internacional, los efectivos de NUW en Yakult obtuvieron un incremento salarial de 3%.

## **Gruma/Mission Foods**

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

En 2017, *Mission Foods Workers en Pennsylvania, EE.UU.* estaban pugnando por un primer convenio de negociación colectiva con su empleador, tras sus empeños de organizarse desde el año 2006. La gerencia combatió las gestiones de los trabajadores, contratando consultores expertos en evasión sindical, hostigando a los militantes sindicales y malogrando las negociaciones colectivas.

Un año después, los trabajadores en Mission Foods votaron recientemente para aprobar un convenio colectivo trienal y para afiliarse oficialmente a *United Food & Commercial Workers*, Local 1776. Este esfuerzo fue secundado por las afiliadas de la UITA y sus efectivos, incluso los trabajadores de AMWU en Mission Foods en Australia, quienes hicieron llegar su apoyo unánime a sus compañeros al otro lado del mundo en Estados Unidos.

## **Jacobs Douwe Egberts (JDE)**

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

La UITA continúa explorando una estrategia global que examine a la sociedad matriz final de JDE, JAB Holdings, y a sus numerosas subsidiarias operativas. Se organizará una teleconferencia internacional incluyendo a afiliadas de la UITA en los sectores de procesamiento de alimentos, bebidas y HRCT, hacia fines de mayo o principios de junio, con el

objeto de discutir una coordinación potencial entre estos sectores de la UITA en las operaciones de JAB Holdings.

## **Kraft Heinz**

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

Prosigue la labor referida a Kraft Heinz con el respaldo de las afiliadas en materia de investigaciones y comunicaciones. En particular UFCW, a través de sus Departamentos de Gestión del Capital y Recursos Estratégicos, colaboró con la Secretaría de la UITA para elaborar una encuesta a los trabajadores, que fue llevada a cabo por las afiliadas de la UITA con sus efectivos en Kraft Heinz. El índice de respuestas sindicato/trabajador a la encuesta fue muy bueno, con un total de 17 encuestas remitidas desde Australia, Nueva Zelanda, Italia, España, Reino Unido y Estados Unidos de América. Los trabajadores de las instalaciones representadas en la encuesta manufacturan diversos productos: alimentos para mascotas, salsas y comidas congeladas.

Actualmente la Secretaría de la UITA realiza un seguimiento de los temas en común surgidos de las respuestas con el objeto de recabar más información. Las coincidencias comprenden un aumento en el trabajo temporario y la subcontratación, una disminución general en la capacitación e inversión del personal, así como cambios negativos en la forma en que KHC atiende las lesiones de los trabajadores.

## **Mondelēz**

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

Miembros de afiliadas de la UITA, y a la vez integrantes del Comité Europeo de Empresa Mondelēz, presentaron la carta abierta UITA/Mondelēz --suscrita por 42 de sus organizaciones afiliadas-- al nuevo Presidente Ejecutivo de Mondelēz, Dirk Van De Put, en manos de los ejecutivos de Mondelez, Hubert Weber y Andrew Gibson, el 23 de noviembre de 2017 en Zurich.

Como consecuencia de esta carta abierta, la Secretaría de la UITA mantendrá en mayo de 2018 una cita inicial informal con un miembro del equipo mundial de Mondelēz para discutir los pasos a seguir.

## **Nestlé**

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

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

La gerencia local se había opuesto durante cierto tiempo a los intentos de los trabajadores de crear el sindicato en la **planta de Nestlé en Bangladesh**. Sin embargo, luego de las negociaciones entre la Región Asia/Pacífico de

la UITA y la gerencia regional de Nestlé, una declaración de 'neutralidad' de la gerencia fue anunciada en cartelera de la fábrica. La declaración comprometió a la gerencia y al personal supervisor a abstenerse de expresar opinión alguna acerca de la afiliación sindical ni a procurar influenciar en modo alguno las opiniones de los trabajadores. Los empleados se afiliaron al sindicato en cifras considerables y actualmente el sindicato se ha inscrito con 364 miembros.

Este esfuerzo de sindicalización fue secundado también a escala local por nuestra afiliada agrícola BAFLF en Bangladesh. El nuevo sindicato formuló su agradecimiento a la UITA y a todos aquellos que apoyaron la actual conquista de sus intentos de establecer un sindicato democrático e independiente,

Tras las modificaciones al código laboral en **Brasil** en 2017, que eliminó el descuento obligatorio de las cuotas sindicales para los trabajadores cubiertos por una estructura sindical reconocida, los empleados de la fábrica de Nestlé en Cordeirópolis, en ocasión de su asamblea general, votaron abrumadoramente (188 a 9) en favor de que sus cuotas sindicales sean descontadas en origen y transferidas a su sindicato, STIAL --el sindicato de trabajadores de la alimentación-- afiliado a FETIASP, la Federación de Trabajadores de la Alimentación del Estado de São Paulo. No obstante, la gerencia de la fábrica exigió que cada trabajador informe por escrito a RRHH su deseo de que las cuotas sindicales se le retengan en origen.

La UITA informó a la dirección superior de Nestlé que los derechos de libertad sindical requieren que la gerencia de la compañía no interfiera en los procesos legítimos y democráticos de decisión del sindicato. Aún más, el nuevo código laboral, al suprimir el carácter obligatorio de los aportes sindicales y supeditarlos a la autorización de los trabajadores, no se pronuncia acerca de cómo obtener esta autorización. La compañía no está de acuerdo, afirmando que la nueva ley requiere una autorización individual para que Nestlé descunte las cuotas sindicales. Recientemente, una corte laboral local emitió un mandato sobre el caso, instruyendo a Nestlé a proceder con la deducción del aporte sindical y agregando que no son necesarias las autorizaciones individuales.

En la reunión del **Comité Director del Comité de Empresa Europeo Nestlé**, los días 5 y 6 de marzo, la gerencia europea acordó la **Declaración Conjunta sobre Nestlé Business Excellence (NBE)** propuesta por las organizaciones sindicales. El documento detalla las medidas que deben adoptar las empresas de

Nestlé en Europa a fin de mitigar los efectos de la aplicación de NBE sobre los puestos de trabajo y las condiciones laborales. La gerencia europea de Nestlé se comprometió a informar a las gerencias locales acerca de las directivas contenidas en este documento, el cual incluye un compromiso para promover soluciones, tales como la reinserción laboral y el retiro o la renuncia de carácter voluntario en lugar de despidos, a la vez que brindar capacitación para nuevas responsabilidades. Un Grupo de Trabajo relativo a NBE será informado trimestralmente acerca de las cifras de pérdidas de empleos atribuidas a NBE en cada país.

El Comité Director aprobó asimismo una declaración como reacción a los cambios comerciales dentro de Nestlé, resultantes de las insostenibles expectativas financieras de la comunidad de inversores activistas. El llamado a la "sostenibilidad y la responsabilidad social" rememora la anterior política de promover el "círculo virtuoso", centrado en invertir en nuevos productos, en desarrollo, investigación e innovación, así como en propiciar la formación de una mano de obra calificada. Esta fue sustituida por un acelerado recorte de costos e iniciativas de eficiencia con la exclusiva intención de reportar beneficios a los accionistas. Los sindicatos de Nestlé en Europa esperan innovación e inversiones en la mano de obra – no el cortoplacismo que propone la gerencia de Nestlé. La declaración concluye con una promesa de pleno apoyo a todas las afiliadas en sus acciones para defender la continua sostenibilidad de Nestlé.

### **Grupo Olam**

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

Nuestra afiliada Tekgıda-İş combate el despido de 9 militantes sindicales, quienes junto a otros trabajadores tratan de crear un sindicato en **Olam Foods en Turquía**. Las afiliadas NGG de Alemania y PAM y SEL de Finlandia, junto con la UITA, prestaron asistencia a Tekgıda-İş, comunicándose con los clientes del Grupo Olam, que abarcan a Nestlé, Dr. Oetker, Ritter, y el Grupo Fazer. Han subrayado que, como clientes de Olam, estas compañías deben ejercer la debida diligencia bajo las directivas de OCDE dentro de sus cadenas de abastecimiento.

### **Unilever**

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

La gerencia de **Unilever Pakistán** continúa conspirando con una Federación corrupta --2 de cuyos dirigentes están bajo procesamiento penal-- en sus esfuerzos para dejar al margen

a nuestra afiliada, el Sindicato de Trabajadores Unilever Pakistán (WUUP), al cual le niegan los derechos de negociación colectiva.

Garantizar el respeto a los efectivos de la UITA en Unilever Pakistán, junto con otras cuestiones relativas a los derechos, figuraron en el orden del día de la **reunión semestral UITA/Unilever** del 4 de mayo.

## **CADENAS HOTELERAS**

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

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

### **Accor**

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

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

Las violaciones a los derechos prosiguen en 3 hoteles de la marca Accor en Indonesia, Myanmar y Filipinas

En el **Sofitel Bali en Indonesia**, después de haber logrado el reconocimiento, la gerencia aún se rehúsa a llevar a cabo negociaciones significativas con nuestra afiliada FSPM. Las prácticas abusivas de empleo precario son muy comunes. Los trabajadores/as son contratados durante meses como jornaleros, un año o más como aprendices realizando tareas ordinarias, luego un año como trabajador contratado. Algunos trabajadores/as afortunados pueden entonces convertirse en permanentes, otros son dados de baja y retornan nuevamente como trabajadores contratados.

El 9 de noviembre de 2017, un grupo de 40 trabajadores/as hoteleros en **The Lake Garden Nay Pyi Taw - MGallery en Myanmar** se postuló para su registro sindical según el procedimiento establecido por el derecho local. El 22 de noviembre, un funcionario del Departamento de Trabajo visitó el hotel para verificar el cumplimiento de todos los requisitos. Desde entonces, los dirigentes sindicales fueron intimidados. La gerencia del hotel se reunió individualmente con los dirigentes sindicales, preguntándoles sus motivos para crear un sindicato. El Presidente y un miembro del sindicato recibieron cartas de despido. Desde noviembre 2017 hasta la primera semana de enero 2018, fueron cesados o no renovados los contratos de un total de 10 efectivos sindicales, ya sea trabajadores eventuales o empleados permanentes.

El 22 de mayo de 2017, el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) emitió una evaluación al **Sofitel Philippine Plaza Manila**, señalando las malas condiciones de trabajo en general, incluso varias serias violaciones en materia de salud y seguridad. La evaluación incluyó la limpieza de las habitaciones e indicó: "El tiempo

habitual asignado por habitación no es razonable; la gerencia deberá tratar de revisar la cuota asignada a cada camarera". La evaluación también señala la excesiva utilización de mano de obra contratada en tareas que están "directamente relacionadas con la principal actividad de Sofitel", comprendiendo los servicios de mucamas. El informe menciona varios abusos por parte de contratistas y la utilización de trabajadoras contratadas. Desde la emisión del informe en mayo de 2017, la gerencia no hizo nada para encarar dichos temas.

La Secretaría abordó estas cuestiones con la dirección superior de Accor en Paris. Se informarán las novedades a las afiliadas.

### **Club Méditerranée**

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

El pasado mes de octubre, las camareras de piso de hoteles sindicalizadas fueron reemplazadas por trabajadoras contratadas en el **complejo Club Med Florida**. Nuestra afiliada norteamericana Teamsters intervino y finalmente llegó a un acuerdo con ClubMed Sandpiper Bay, EE.UU., el 22 de marzo, que dispone una nueva regulación para la utilización de empleados contratados por la compañía francesa. El acuerdo por el término de un año para 110 empleados de ClubMed requiere que la compañía avise al sindicato con 9 meses de anticipación si proyecta subcontratar cualquiera de sus cargos. Además se dispuso un aumento retroactivo de los salarios, se incrementaron los aportes jubilatorios y se aclaró que el complejo continuará proporcionando comidas a los empleados sin cargo alguno. El trato se obtuvo tras una petición firmada por más de 50 delegados sindicales, en nombre de Teamsters, reclamando negociaciones de buena fe a la gerencia del ClubMed Sandpiper Bay.

### **Meliá**

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

Tras consultas con las afiliadas involucradas, la Secretaría presentó un documento de debate a la compañía sobre la **prevención del acoso sexual** en el lugar de trabajo, como un preámbulo a las correspondientes negociaciones. Una reunión con la dirección superior de Meliá se llevó a cabo el 12 de abril para discutir el texto. Se negociaron y convinieron algunas modificaciones de redacción en los textos de las definiciones. La compañía se comprometió a redactar un nuevo texto con las modificaciones acordadas para facilitar su debate interno y enviarlo a la

Secretaría de la UITA. El texto de la compañía será considerado y revisado en consulta con las afiliadas pertinentes con miras a alcanzar un acuerdo. La Secretaría de la UITA presentó a la compañía sugerencias de fechas para la reunión anual de revisión a efectuarse en 2018 bajo los términos del **Acuerdo Marco Internacional UITA/Meliá**.

### **Hoteles RIU**

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

A solicitud de la **afiliada irlandesa SIPTU**, la Secretaría estableció contactos con la dirección superior de RIU a fin de analizar la falta de reconocimiento y diálogo entre el sindicato y la gerencia local. La Secretaría planteó esta cuestión con la compañía en un encuentro efectuado el 12 de abril. La compañía acordó instruir a la gerencia local que se reuniera con el sindicato. La Secretaría proseguirá sus contactos tanto con la afiliada como con la compañía a fin de supervisar los adelantos.

### **Campaña para Camareras de Piso de Hoteles**

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

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

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

El 9 de marzo, el estado de California en EE.UU. aprobó la norma sobre Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas para Camareras de Piso de Hoteles, que había sido adoptada a principios de este año por la Junta de Normas de Seguridad y Salud Ocupacional de California. Según el Departamento de Relaciones Industriales del gobierno de California, se trata de "la primera norma ergonómica en la nación dictada para proteger a las camareras de piso de hoteles". Entrará en vigor el 1º de julio, culminando una iniciativa lanzada por UNITE HERE en 2012. La reglamentación requiere que los empleadores en la industria hotelera y de la hospitalidad establezcan, implementen y mantengan un efectivo Programa de Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas, el cual deberá incluir:

- Procedimientos para identificar y evaluar los riesgos en las tareas de limpieza mediante evaluaciones en el lugar de trabajo que incluyan el aporte de las camareras;
- Introducción de procedimientos para investigar las lesiones musculoesqueléticas de las camareras de piso de hoteles;

- Métodos para corregir los riesgos identificados;
- Capacitación a empleados/as y supervisores sobre prácticas y controles de seguridad y un proceso para la pronta notificación de lesiones al empleador.

## CARNE

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

### **División Carne de la UITA**

El **Grupo Coordinador de la División Carne** se dio cita los días 14 y 15 de marzo en San Francisco, California.

La temática de la seguridad laboral que se ve amenazada por el cambio climático y las nuevas tecnologías predominó en las discusiones de las Divisiones Carne y Lácteos. Los participantes exhortaron a la Secretaría a llevar a cabo un análisis más profundo de las políticas y elaborar opciones para negociaciones destinadas a proteger y promover puestos de trabajo decente.

La igualdad de género y los derechos de los trabajadores LGBTI han de ser integrados a todas las actividades tendientes a promover la labor de la División.

Se presentaron proyectos de materiales para una campaña destinada a elevar las normas en el sector avícola y se solicitó a la Secretaría que continúe elaborando recursos y proyecte una campaña integral que defendería los derechos y elevaría las normas.

Se solicitó asimismo a la Secretaría que elabore un folleto sobre resistencia antimicrobiana (RAM) y utilizar este tema y otros para aprovechar la oportunidad de señalar los vínculos entre la salud del trabajador, la seguridad y la inocuidad de los alimentos.

### **JBS**

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

La División Carne de la UITA identificó a JBS como el objetivo primario de una campaña para

que la UITA conquiste el reconocimiento de una principal CTN cárnica. El reconocimiento implica que la compañía reconozca a la UITA como representante de una amplia mayoría de trabajadores sindicalizados dentro de la compañía y se reúna con la UITA formalmente a nivel directivo para discutir cuestiones referidas a los derechos de los miembros actuales y potenciales de las afiliadas. En una acción coordinada, las afiliadas en diferentes países con efectivos empleados por JBS instarán a la compañía a reconocer a la UITA, tras un acercamiento inicial por parte de la Secretaría.

## TABACO

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

### **BAT**

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

El 25 de abril de 2018, una delegación del Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (*Farm Labour Organizing Committee - FLOC*) y de la UITA asistieron a la Reunión General Anual 2018 de British American Tobacco. Por octava vez, FLOC compareció en dicha Reunión de BAT para pronunciarse contra los abusos en la cadena de abastecimiento estadounidense de la compañía y por primera vez FLOC se reunió con BAT como pleno propietario de su subsidiaria Reynolds American. En una subsiguiente reunión privada con ejecutivos de BAT, el Presidente de FLOC, Baldemar Velásquez, promovió que BAT firmara un memorándum de entendimiento para garantizar la libertad sindical de los trabajadores de haciendas en su cadena de suministros. También alentó a BAT a ajustar su estructura de fijación de precios, de modo que los cultivadores pudieran proporcionar mejores condiciones laborales y salarios justos a sus trabajadores/as.

A efectos de respaldar estos reclamos, FLOC lanzó a principios de abril un [boicot contra el e-cigarrillo de Reynolds](#) (en inglés) de la marca VUSE. Los militantes y defensores de FLOC realizaron piquetes frente a las tiendas multiservicios que venden este producto en las principales ciudades de Estados Unidos.

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

Facebook:

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

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

YouTube Channel:

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