

ACTUALIZACIÓN CTN #24

03-2016



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

Contenido

Agricultura:

Banano:

- Compagnie Fruitière

Azúcar:

- Illovo Sugar

Bebidas:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

Cerveceras:

- ABInBev
- Asahi
- Heineken

Catering:

- Sodexo

Division Lácteos:

- Arla
- Danone
- Saputo

Comida Rápida:

- McDonald's
- Sbarro
- 3er Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida, 14 de abril de 2016

Pesqueras:

- Citra Mina/Philfresh
- Phillips Seafood
- Les Conserveries Marocaines – DOHA

Procesamiento de Alimentos:

- Mondelez
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Campaña Internacional de la UITA para Personal de Piso de Hoteles
- Accor (Sofitel)
- Hoteles KMA
- Hoteles Meliá

Carne:

- Talleys/AFFCO

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Banano

sue.longley@iuf.org

Compagnie Fruitière

sue.longley@iuf.org

La 3ª reunión de la Red de Trabajadores del Banano de UITA/África tuvo lugar en Accra, del 22 al 24 de febrero de 2016. El encuentro agrupó a sindicatos que representan a trabajadores de las **operaciones en Costa de Marfil, Camerún y Ghana** de esta CTN con sede en Marsella.

Se realizó el 22 de febrero una visita de campo a **Golden Exotic Ltd. (GEL), la subsidiaria de Compagnie Fruitière en Ghana**. Suscitó debate la baja cifra de mujeres empleadas, incluso en la planta de empaque, el lugar habitual de mano de obra femenina en la industria del banano. Se verificó considerable interés en el incremento de la producción de banano orgánico por parte de GEL y en el sistema de compostaje de residuos de la plantación, consideradas ambas como medidas que mejorarían la situación de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores. GEL emplea unos 2.500 trabajadores.

Los participantes de Camerún y Costa de Marfil informaron los avances obtenidos en las negociaciones con la compañía desde su agrupación mediante las actividades de capacitación de la UITA en las plataformas sindicales. La plataforma de *Plantations du Haut Penja (PHP)*, Camerún, reúne a 6 sindicatos, en tanto que la plataforma de la *Société de Culture Bananière*, Costa de Marfil, agrupa a 4 sindicatos. La plataforma PHP informó que había logrado reducir significativamente el tiempo necesario para alcanzar un acuerdo con PHP en las negociaciones salariales anuales.

Los participantes recibieron informes de investigación producidos por la ONG con sede en RU, Bananalink, acerca del papel de la mujer en la industria exportadora del banano en África

Occidental y Central, junto con análisis de las condiciones laborales en Camerún y Ghana. Se dispone de copias en la Secretaría.

Se convino que la salud y la seguridad ocupacional y el empleo femenino sería el centro de atención de futuras actividades, además de los preparativos para la participación de los sindicatos africanos en la próxima **Conferencia Mundial del Foro del Banano**.

Azúcar: Illovo Sugar

jorge.chullen@iuf.org

Dos sindicatos afiliados a la UITA, que representan a trabajadores en las operaciones de Illovo Sugar en **Zambia** (*Zambia Sugar*) y Malawi (*Illovo Sugar - Malawi*), iniciaron negociaciones sobre salarios y prestaciones financieras, tales como Educación, Licencia y Estipendios para el presente año.

Estos sindicatos son generalmente los primeros en entablar negociaciones de los 6 que representan a trabajadores empleados por la compañía en Malawi, Mozambique, Suazilandia, Tanzania, Zambia y Sudáfrica. En este último país, las negociaciones se realizan bajo el Consejo Nacional de Negociación para la Industria Manufacturera y Refinadora del Azúcar, donde la próxima ronda negociadora está programada para la semana del 29 de febrero de 2016.

Atención al Acoso Sexual en el sector azucarero

El **proyecto del Azúcar y Palma Africana de la UITA** (2015-2017) organizó talleres centrados en el Acoso Sexual, prosiguiendo la extensa labor con los miembros azucareros de **FAWU, la afiliada sudafricana de la UITA**.

Uno de los puntos focales del proyecto es el Foro sobre Género de FAWU en *Sezela Sugar Estate*, propiedad de Illovo Sugar. Si bien la compañía tiene una amplia política en materia de Acoso Sexual, el Foro sobre Género actúa permanentemente para sensibilizar a todos los empleados --independientemente de su género o raza-- en torno al problema, el cual adquiere más relieve a medida que se intercambian conocimientos y que se alienta a hablar sobre ello a los trabajadores, en especial a las mujeres.

El Foro de Sezela respalda activamente al proyecto del Azúcar y Palma Africana de la UITA, intercambiando sus experiencias con otras instancias azucareras de FAWU, abarcando las operaciones de cultivo de caña de azúcar.

Por mayor información, ver: [South Africa: Confronting sexual harassment in the sugar sector: Joint work with FAWU \(Chapter II\)](#). (Sólo en inglés)

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Una serie de trabajadores de la planta de concentrado de Coca-Cola en Ballina, **Irlanda**, decidieron asociarse a SIPTU, afiliada de la UITA. La gerencia respondió a la solicitud de SIPTU de reunirse en nombre de estos trabajadores con un rechazo absoluto. La UITA exhortó a sus afiliadas organizadas en Coca-Cola a enviar cartas al Director Mundial para los Derechos en el Lugar de Trabajo de la compañía, instando a Coca-Cola a adoptar medidas y asegurar que la gerencia irlandesa respetara los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los miembros de SIPTU. La UITA agradece a las afiliadas de Francia, Japón, Canadá, Uruguay, Ghana, EE.UU., México, India, Túnez, Croacia, Guatemala, Suecia, Bélgica, Alemania, Rusia, Finlandia y Tanzania por transmitir sus cartas de protesta a Coca-Cola. Recientemente la compañía presentó señales de progreso.

Los trabajadores de 2 plantas de **Coca-Cola Refreshments (CCR) en la zona de Chicago**, organizados por Teamsters, afiliada de la UITA, se declararon en huelga el 3 de diciembre de 2015, realizando un piquete durante 27 días. Se logró un principio de acuerdo el 29 de diciembre. Los miembros del Local 727 de Teamsters votaron para ratificar abrumadoramente un nuevo contrato trienal con *Coca-Cola Refreshments* en ambas plantas el 10 de enero de 2016. El acuerdo dispone aumentos salariales anuales, retroactividad y mejores prestaciones sociales y de salud para 319 trabajadores en las áreas de producción y depósitos y conductores de transportes de Coca-Cola. Más información [aquí](#) (sólo en inglés).

En **Filipinas**, los miembros de FCCU SENTRO, afiliada de la UITA, votaron mayoritariamente por ir a la huelga para frenar el robo salarial, en la primera semana de febrero de 2016. Durante los últimos 12 meses, los trabajadores en las plantas embotelladoras y centros de distribución de Coca-Cola FEMSA en todo el país sufrieron pérdidas salariales sustanciales debido a equivocaciones en la nómina, incluso cálculos erróneos de las horas trabajadas, descuentos injustos y horas extraordinarias de trabajo no remuneradas. Más información [aquí](#).

Las mujeres quebrantan las barreras del empleo en Pakistán

Un gran paso adelante femenino consistió en la contratación de 3 mujeres como operadoras de montacargas en **Coca-Cola Pakistán** en 2016. Son las primerísimas mujeres que manejan montacargas en Pakistán. Esta conquista de la Federación de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán –afiliada de la UITA– sienta un importante precedente, venciendo muchos de los argumentos usados para explicar la falta de contratación de más mujeres en puestos de las plantas embotelladoras. Más información [aquí](#) (sólo en inglés).

Las recientes reuniones de consulta sobre el plan de reestructura entre la **gerencia de Coca-Cola Bélgica y FGTB-Horval, afiliada de la UITA**, incluyeron solicitudes de la gerencia para una mayor flexibilidad. Las afiliadas de la UITA están instando a Coca-Cola a retirar sus exigencias excesivas respecto a la flexibilidad laboral, respetar la necesidad de equilibrio entre la vida privada y la laboral de su personal y asegurar que los derechos y beneficios existentes de los trabajadores de Coca-Cola continúen siendo accesibles para todos. Más información [aquí](#) (sólo en inglés).

Mediante el proceso de Atlanta y las presiones sobre la compañía, la gerencia de Coca-Cola **Camboya** ha reconocido a la afiliada de la UITA, la Federación de Trabajadores de la Alimentación y Servicios de Camboya, iniciando conversaciones acerca del traslado de los puestos desde la planta existente a la planta en vías de desarrollo.

En **Sudáfrica**, *Gutsche Family Investments*, Coca-Cola Co. KO 0,50% y SABMiller acordaron combinar las operaciones de embotellado de refrescos en noviembre de 2014, pero la Comisión de Competencia local retuvo el pacto durante más de un año, consintiendo eventualmente sólo bajo la condición que las partes implicadas no despidieran más de 250 personas. El pacto de fusión se formalizará unos 18 meses después de su anuncio.

La próxima **reunión UITA-TCCC (el “Proceso de Atlanta”)** está programada para el 12 de mayo de 2016 en las oficinas centrales de Coca-Cola. Se solicita informar a la Secretaría acerca de cualquier tema sobre derechos laborales y actualizaciones o seguimientos que desee sea planteado por el grupo de contacto en la reunión con la compañía, dirigiéndose por escrito a burcu.ayan@iuf.org a más tardar el 31 de marzo de 2016.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Durante más de 2 años, la UITA reclama la reincorporación de trabajadores a un depósito en **Bengala Occidental, India**, operado por Radhakrishna Foodland Pvt. Ltd. (RFKL) y que abastece exclusivamente a PepsiCo. Se exige también la plena restitución y garantía de sus derechos.

Las conversaciones UITA/PepsiCo en 2015, la presentación de una queja formal bajo las Directivas de la OCDE ante el Punto Nacional de Contacto de EE.UU. y la mediación en Washington D.C. bajo los auspicios del Punto Nacional de Contacto de EE.UU. a raíz de esta queja no lograron resolver el conflicto que existe entre la UITA y PepsiCo respecto a este problema.

La UITA continuará responsabilizando a PepsiCo como cómplice pleno y directo en estas violaciones de los derechos humanos en su cadena de abastecimiento en Bengala Occidental, India, hasta tanto se brinde una solución justa y equitativa a estos trabajadores.

El apoyo sindical internacional prosigue creciendo en el país y en el extranjero en favor de la lucha por los trabajadores de los depósitos contratados a PepsiCo en Bengala Occidental, India, quienes fueron despedidos tras haber establecido un sindicato en 2013. Los efectivos y trabajadores migratorios del Sindicato de la Alimentación de Corea, los sindicatos de Nestlé en Rusia, trabajadores jóvenes de Asia/Pacífico, las afiliadas de la UITA y el comité de la mujer en Ucrania, así como los sindicatos organizados en Heineken, manifestaron recientemente su solidaridad con los trabajadores y trabajadoras injustamente despedidos.

La afiliada de la UITA, FGTB HORVAL, en ocasión de una reunión para su región de Flandes Occidental, informó a sus delegados de planta acerca de la lucha en curso en India y pidió a sus miembros que firmaran las postales en apoyo a la campaña internacional “**STOP PepsiSqueeze!**”. Los detalles de estas acciones figuran en www.pepsisqueeze.org.

Delegados de planta de *FIRST Union* y *E Tū* se dieron cita con la gerencia superior de Pepsico Nueva Zelanda (*Bluebird Foods*) en una reunión periódica de la Comisión Consultiva, planteando las actuales violaciones en India y pidiendo a la compañía que restituya a estos trabajadores con las garantías de ejercer su derecho a crear o asociarse a un sindicato sin temor de represalia.

Los representantes de UNIFOR expusieron los problemas en India a la gerencia de PepsiCo Canadá durante sus negociaciones, copiándolos además en la carta que UNIFOR envió a Indra Nooyi. La compañía se comprometió a plantear el tema ante sus oficinas en Nueva York.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

ABInBev

burcu.ayan@iuf.org

En **Sudáfrica**, un enfoque público generalizado, que incluyó asuntos tales como los derechos de empleo para los sudafricanos de color, podría dar lugar a que ABInBev aguarde un mínimo de 12 meses, y posiblemente 18 meses o más, para la aprobación de su adquisición de SAB en el país, un proceso más lento y difícil que el proceso reglamentario en EE.UU., Europa y China.

El *Congress of South African Trade Unions* (COSATU) --junto con FAWU, afiliada de la UITA-- programan emplear una estrategia, movilizando no sólo a los empleados, sino también a los proveedores de SABMiller. Más información [aquí](#) y [aquí](#) (sólo en inglés.)

Una de las condiciones de la transacción por USD 105 mil millones en la adquisición de SABMiller por parte de ABInBev comprende la venta de la participación de SABMiller en MillerCoors a Molson Coors. En setiembre de 2015, MillerCoors anunció sus planes de cerrar para diciembre de 2016 su cervecera en **Eden, Carolina del Norte**, organizada por Teamsters, afiliada de la UITA. Este plan provocaría la pérdida de aproximadamente 520 puestos.

La UITA instó a las afiliadas organizadas en SABMiller, MillerCoors y Molson Coors a enviar cartas de protesta a los Directores Ejecutivos de estas 3 compañías e instar a MillerCoors que revierta su decisión de clausurar la cervecera galardonada en Eden, Carolina del Norte. IBT agradeció a las afiliadas de la UITA en Argentina, Rusia, Colombia, Italia, Holanda, Alemania, Japón, EE.UU. y la región latinoamericana en nombre de las afiliadas de Sudáfrica por su demostración de solidaridad.

La Secretaría de la UITA está recopilando información de las afiliadas organizadas en ABInBev y SABMiller respecto al posible impacto de la compra de SABMiller por parte de ABInBev sobre el personal en los distintos países. Las afiliadas deben informar a burcu.ayan@iuf.org acerca de cualquier

problema que surja localmente como resultado de esta adquisición.

Asahi

burcu.ayan@iuf.org

Asahi presentó una oferta vinculante para comprar la empresa *Peroni, Grolsch and Meantime* a SAB Miller. ABI aún no ha tomado una decisión oficial de aceptación de la oferta de Asahi.

El Asahi Brewery Labour Union (Sindicato de Trabajadores de la Cervecera Asahi) en Japón es miembro de Food Rengo, afiliada de la UITA.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

La UITA organizó la **1ª Reunión Internacional de Sindicatos de Heineken** los días 16 y 17 de febrero en el RU. El encuentro debatió planes para fortalecer la afiliación sindical en Heineken y promover una estrategia común con el objeto de desarrollar y asegurar plenos derechos sindicales y de negociación para las afiliadas de la UITA en el seno de Heineken. Dirigirse a burcu.ayan@iurf.org por mayores detalles de los resultados y decisiones de la reunión.

Cuatro trabajadores contratados en la planta de Heineken en **São Paulo, Brasil**, fallecieron y otro resultó herido cuando una caldera en reparación explotó el 28 de enero de 2016. A pesar del hecho que el trabajo en la planta se reanudó 8 días después del accidente, la afiliada de la UITA --*Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins* (CNTA-- todavía aguarda el informe encomendado por la compañía y los informes del Ministerio de Trabajo y de los departamentos de bomberos y policía. Más información en inglés [aquí](#), en español [aquí](#) y en francés [aquí](#).

La UITA proseguirá planteando los problemas en Haití con la dirección superior de Heineken en Holanda, a medida que procuramos resolver las cuestiones pendientes relativas a los derechos. La compañía continúa renuente a mantener conversaciones con la UITA, comunicándose solamente por correo electrónico. Es probable que la falta de compromiso de la dirección conduzca a futuras acciones públicas.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Delegaciones de la UITA y Sodexo participaron en una misión conjunta a establecimientos de trabajo de Sodexo en Tamil Nadu, India, del 21

al 24 de febrero, a efectos de asegurar el acceso a los derechos garantizados en el Acuerdo Marco Internacional UITA/Sodexo.

Las instalaciones visitadas incluyeron contratos de Sodexo con Flextronics, Renault Nissan y Nokia. Los representantes de la UITA pudieron asimismo visitar en sus alojamientos a trabajadores migratorios empleados por Sodexo y, luego de ser presentados por la gerencia de Sodexo, pudieron comunicarse con estos trabajadores sin la presencia de la gerencia. Los trabajadores de Sodexo empleados en Apollo Tires también se reunieron en sus alojamientos con los representantes de la UITA.

Sodexo y la UITA producirán un informe conjunto que detalla las respuestas a las preguntas formuladas tanto a la gerencia como a los trabajadores. Sobre la base de las respuestas de los trabajadores, será preciso abordar y acordar modificaciones respecto a una serie de importantes cuestiones, de modo de asegurar que los empleados de Sodexo en India puedan acceder plenamente a los derechos enunciados en el Acuerdo UITA/Sodexo.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

La División Lácteos está dedicada a desarrollar y fortalecer la organización dentro de las principales CTNs lácteas, controlando periódicamente los avances de sindicalización en cada establecimiento.

Como parte de esta estrategia más amplia, las afiliadas trabajan juntamente para establecer alianzas sindicales internacionales en el seno de compañías seleccionadas, con el objeto de intercambiar información acerca de las estrategias de negociación colectiva, combatir el trabajo precario y ofrecer apoyo mutuo a las actividades de sindicalización. Últimamente se establecieron alianzas sindicales en Saputo y Arla.

Con la asistencia de NUW, nuestra afiliada australiana, la UITA está instalando un espacio web compartido, donde las afiliadas lácteas puedan recabar información sobre los convenios de negociación colectiva, formular preguntas entre ellas y responder a consultas.

La **4ª Conferencia Internacional de la División Lácteos de la UITA** se celebrará en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, del 24 al 26 de mayo de 2016. Los asistentes recibirán informes de avances referidos a la sindicalización en las principales CTNs y sus

cadena de suministro, a la vez que planificarán formas de reforzar esa organización mediante acciones focalizadas y la recíproca solidaridad y ayuda de carácter concreto.

Arla

james.ritchie@iuf.org

El 2 de febrero de 2016, la afiliada danesa de la UITA –3F– auspició una reunión de las organizaciones con miembros en Arla. Los participantes convinieron en establecer una **Alianza Sindical Internacional de Arla**, con la finalidad de intercambiar información, coordinar actividades en defensa de los derechos sindicales y brindar apoyo práctico a los esfuerzos de sindicalización.

Los encuentros preliminares con Arla formalizaron el reconocimiento de la UITA por parte de la compañía. La Secretaría de la UITA y un grupo representativo de afiliadas se reunirá con *Arla Foods* en reuniones periódicas estructuradas, la primera de las cuales está programada para el 14 de abril de 2016. La excesiva utilización de trabajo precario, en particular en el RU y Finlandia, será uno de los puntos del orden del día.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Las negociaciones entre Danone y un pequeño equipo de la Secretaría de la UITA, iniciadas en marzo de 2015, se tradujeron en un acuerdo internacional sobre empleo digno, acrecentando la protección para los puestos permanentes, limitando la utilización de trabajadores no permanentes y fortaleciendo el acceso a los derechos.

Tras su revisión y enmienda por parte del equipo de afiliadas de la UITA que se reúne con Danone en el marco de nuestras reuniones semestrales sindicatos/empresa, el texto fue circulado a todas las afiliadas de la UITA con miembros en Danone para su aval. El acuerdo fue suscrito en París el 15 de marzo de 2016. La UITA considera que este acuerdo constituye un avance elocuente en nuestra lucha para limitar y revertir el aumento de las formas de empleo precario.

Supervisión de los Acuerdos UITA/Danone existentes

Una visita conjunta UITA/Danone a **Rusia** los días 1 y 2 de diciembre de 2015 se concentró en 2 fábricas: *Petmol* en San Petersburgo, una ex fábrica de *Unimilk* adquirida por Danone en 2010 y organizada por AIWU; y la fábrica *Chekhov*, cerca de Moscú, organizada por Novoprof. La gerencia de Danone Rusia presentó una autoevaluación de la aplicación de los Acuerdos,

destacando áreas que necesitaban ser perfeccionadas. Las conversaciones habidas fundaron una buena base para futuros compromisos sindicatos/empresa. El equipo de monitoreo UITA/Danone, la gerencia de Danone Rusia y los sindicatos coincidieron que sería útil organizar una visita de seguimiento en 2016.

La visita de seguimiento a Rusia ha sido actualmente programada para noviembre de 2016. El cronograma de visitas para 2016 abarca también a **Brasil** en abril (postergada desde noviembre de 2015), **Irlanda** en julio e **India** en setiembre de 2016.

Con el fin de incrementar la concientización sobre los derechos bajo los Acuerdos UITA/Danone, la UITA prepara un folleto a ser circulado entre las afiliadas con efectivos en Danone. Además, la UITA y Danone elaboran conjuntamente una serie de afiches acerca de los Acuerdos, que eventualmente serán exhibidos en las oficinas y fábricas de Danone en todo el mundo.

Saputo

james.ritchie@iuf.org

La segunda teleconferencia de la alianza sindical Saputo fue programada para el 23 de marzo de 2016, en cuya ocasión las afiliadas informarán sobre los avances en la negociación colectiva, señalarán las tendencias de la compañía relativas a las cuestiones de los lugares de trabajo y debatirán las oportunidades que pueda aportar la próxima Conferencia Internacional de la División Lácteos con miras a coordinar y perfeccionar las acciones dentro de Saputo.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

En diciembre de 2015, la **Korean Arbeit Workers Union** divulgó una encuesta que reveló que el robo salarial en McDonald's Corea podría ascender hasta USD 7,2 millones. Los trabajadores encuestados de McDonald's notificaron que cumplían regularmente por turno un promedio de 20 minutos de trabajo extraordinario no remunerado. El sindicato está reclamando que el tiempo requerido para ponerse y sacarse los uniformes sea considerado dentro del horario de trabajo.

A principios de este año, la gerencia de un restaurante McDonald's en el centro de **Milán, Italia**, informó a los empleados en servicio que

el restaurante cerraría al día siguiente y que 46 de los 50 empleados serían trasladados. Fueron despedidos los restantes 4: 2 miembros sindicales y 2 representantes del sindicato. Los sindicatos italianos afiliados a la UITA --Filcams-Cgil, Ficascat-Cisl y Uiltucs-Uil-- se opusieron con una serie de manifestaciones e interpusieron una demanda contra McDonald's Italia por sus actividades antisindicales ilegales, así como por el despido ilícito de los 4 sindicalistas. El 12 de noviembre de 2015, el Tribunal de Trabajo confirmó estas violaciones y ordenó a McDonald's la reincorporación inmediata de los 4 empleados sindicales despedidos el 20 de julio.

Sbarro

massimo.frattini@iuf.org

Novoprof, afiliada de la UITA, apoya y organiza a trabajadores de los restaurantes de la cadena internacional de comida rápida Sbarro en **Moscú**, donde los empleados no han recibido su paga desde julio de 2015.

El 24 de diciembre de 2015, los trabajadores formaron un sindicato que se asoció a Novoprof y elevaron sus reclamos por pagos retroactivos, reconocimiento sindical y contratos de empleo permanente a la sociedad financiera rusa *Hospitality Planet*, que posee la franquicia para la cadena estadounidense en Rusia, la CEI, los estados bálticos, Europa Central y Oriental. Cuando sus reclamos fueron rechazados, Novoprof efectuó un piquete frente a la sociedad financiera y apoyó un paro laboral el 7 de enero de 2016. El sindicato presentó una demanda ante la oficina del Fiscal General.

3^{er} Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida, 14 de abril de 2016

Desde 2014, los trabajadores del sector comida rápida en más de 30 países han unido sus fuerzas en una creciente campaña internacional en su apoyo en todas partes. Esto condujo a la organización de acciones en distintas regiones, así como el abordaje de problemas que comprenden el robo salarial, los contratos cero hora, los salarios bajos, el empleo precario y el derecho de asociarse o formar un sindicato. Con el propósito de respaldar estas campañas y la lucha y sindicalización de los trabajadores de dicho sector en muchos países, la UITA nuevamente solicita a todas sus organizaciones afiliadas, en particular las que cuentan con miembros en ese sector, que se sumen al **3^{er} Día Internacional de los Trabajadores del Sector Comida Rápida**, a realizarse el 14 de abril de 2016. A esos efectos, les invita a adoptar acciones para llamar la atención hacia las condiciones generalmente deficientes de los

trabajadores del sector mediante manifestaciones y protestas, preferentemente frente a los restaurantes locales, nacionales o internacionales de comida rápida.

PESQUERAS

kirill.buketov@iuf.org

La **1ª Reunión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Pesquera y Acuicultura** fue auspiciada en Oslo por el Sindicato Noruego de Trabajadores de la Alimentación (NNN) los días 23 y 24 de noviembre de 2015. Los concurrentes examinaron posibles enfoques para la realización de campañas y la sindicalización de los trabajadores en las compañías líderes del sector. La reunión creó un grupo de trabajo para desarrollar la coordinación de campañas en este sector y colocar a la libertad sindical en el centro del debate sobre violaciones de los derechos humanos y la explotación laboral en el sector. El encuentro contribuyó al fondo solidario para los trabajadores que combaten por sus derechos y reincorporación en **Citra Mina en Filipinas** y adoptó una resolución de apoyo a su lucha.

Citra Mina / Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

El 13 de noviembre de 2015, los miembros sindicales y sus familias recordaron el segundo aniversario de su lucha, [marchando 18 kilómetros desde la fábrica Citra Mina hasta el Ayuntamiento en General Santos](#).

El conflicto de dos años de duración transformó a Citra Mina en un ejemplo muy publicitado de una compañía socialmente destructiva. Su conducta fue asimismo objeto de debate en la reunión tripartita de la OIT de expertos en explotación laboral en el sector pesquero (Oslo, 25-26 de noviembre de 2015), donde un representante de SENTRO, Emilio Pana, subrayó las arraigadas violaciones de los derechos de los trabajadores. Luego de las intervenciones coordinadas de la delegación mixta UITA/ITF, la reunión concluyó que el principal problema en el sector consiste en una carencia de los derechos de libertad sindical y que el primer paso hacia el logro de "trabajo decente" debe ser la observancia del derecho de los trabajadores a establecer sindicatos.

Phillips Seafood

kirill.buketov@iuf.org

La compañía *Phillips Seafood* con sede en EE.UU. reaccionó a la campaña internacional que reclama la restitución de los trabajadores injustamente cesados y el reconocimiento

sindical, introduciendo un sindicato montado por la gerencia en su fábrica en Lampung, Indonesia.

Casi 7.000 mensajes fueron enviados en apoyo de los trabajadores a través de la plataforma de acción urgente instalada por la Secretaría de la UITA. La campaña sigue activa aún y usted puede añadir su voz [aquí](#) (sólo en inglés).

Les Conserveries Marocaines – DOHA

kirill.buketov@iuf.org

Más de 500 trabajadores en la ciudad marroquí de Agadir están en huelga desde marzo de 2015 en DOHA, que integra el acaudalado Grupo BICHA. El personal de DOHA, casi 95% del cual son mujeres, produce pescado y otros productos enlatados para su exportación a escala mundial.

La compañía tomó represalias contratando 500 nuevos trabajadores, en violación del código laboral; procurando daños financieros punitivos contra 51 miembros sindicales activos; y reclamando MAD 3.000.000 (€ 278.000) por daños contra el dirigente sindical Rahmoun Abdellah. Como Abdellah no puede pagar la multa, la corte ordenó la 'confiscación preventiva' de su apartamento. El sindicato realizó plantones de solidaridad y marchas de protesta a medida que el juicio de Abdellah avanzó en el proceso de apelación y las cortes mantuvieron de manera flagrante la pena confiscatoria.

El 23 de marzo de 2016, el Coordinador del sector de productos del mar de la UITA se sumó a los miembros de CDT en las audiencias judiciales en Inezgane. En presencia de observadores internacionales, el juez decidió la postergación de las audiencias finales para el 15 de abril. La solidaridad internacional puede tener un gran impacto en este juicio. La UITA solicitará a las afiliadas a interceder ante las sedes locales diplomáticas de Marruecos y a enviar una carta formal de protesta a las autoridades.

Por mayor información y para intervenir en la campaña en línea apoyando a los miembros de CDT, sírvase pulsar [aquí](#) (en inglés y francés).

Los derechos humanos en la industria mundial de productos del mar: un informe de los trabajadores

Conforme al mandato de la reunión de la UITA en Oslo, la Secretaría comenzó a redactar un informe relativo a los derechos humanos para la industria de productos del mar. El informe enumerará las permanentes violaciones de los derechos de libertad sindical y de los trabajadores en las compañías procesadoras de productos del mar. Será presentado a la OIT, FAO y la Unión Europea, con miras a iniciar un

debate sobre el déficit de mecanismos reglamentarios que protejan los derechos laborales en las compañías que operan en este segmento en rápido auge de la industria de la alimentación. Las afiliadas que deseen compartir información para este informe deben contactar a kirill.buketov@iuf.org.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

Mondelez (ex-Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Las afiliadas de todo el mundo combaten las constantes reestructuras, subcontratación y reubicación de las líneas de producción, fruto del inexorable propósito de Mondelez de reducir costos y, como consecuencia, destruir los puestos dignos sindicalizados.

Por iniciativa de un grupo de afiliadas, la UITA circuló una declaración afirmando la solidaridad de sus miembros y prometiendo adoptar todas las medidas prácticas para brindarse apoyo recíproco a fin de proteger los derechos y el bienestar de nuestros efectivos.

Las afiliadas de la UITA prometieron su respaldo a nuestra **afiliada estadounidense BCTGM**, en su prolongado conflicto con Mondelez concerniente al traslado de 600 puestos sindicales desde Chicago a Salinas en México. BCTGM lanzó una gran campaña para detener la destrucción y transferencia de estos puestos sindicales, junto con la UITA, sindicatos de EE.UU. afiliados a AFLCIO, políticos locales y nacionales, grupos comunitarios, dirigentes religiosos y consumidores.

Mientras tanto, las negociaciones entre Mondelez y BCTGM acerca del convenio marco de negociación colectiva se estancaron ante las propuestas de la compañía de sustituir el actual plan jubilatorio en perjuicio de los empleados.

El 3 de marzo de 2016 en **Irlanda**, miembros de SIPTU y Unite –afiliadas de la UITA– iniciaron una huelga en la planta de producción Cadbury propiedad de Mondelēz en Coolock, Irlanda, a raíz de un conflicto relativo a la subcontratación de los puestos de trabajo. La compañía está decidida a subcontratar 17 trabajadores empleados directamente en los depósitos y 350 miembros sindicales de la planta están en huelga hasta que la compañía revierta esta decisión. Al momento de la redacción de este Boletín, el *Irish Workplace*

Relations Board (Consejo Irlandés de Relaciones en los Lugares de Trabajo) reunió a la compañía y a los sindicatos para nuevas conversaciones.

La UITA programa convocar una reunión de sindicatos de Mondelez en el cuarto trimestre de 2016.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

En Moscú, el 17 de febrero de 2016, representantes de la Secretaría de la UITA y la oficina UITA Moscú se reunieron con la dirección superior de Nestlé y su gerencia en Rusia con la intención de asegurar el respeto de los derechos sindicales en Rusia y promover relaciones laborales de buena fe.

La delegación de la UITA exigió que la compañía reconozca que los sindicatos de Nestlé en Rusia son representantes legítimos de sus miembros para todos los temas de los lugares de trabajo y que Nestlé debe entablar negociaciones, comprendiendo los salarios, mediante un proceso de negociación colectiva.

Los sindicatos de Nestlé han sido sistemáticamente referidos desde la gerencia local a la gerencia nacional y luego de vuelta a la gerencia local en sus intentos de iniciar una negociación salarial.

Como se informó en ‘Actualización CTN’ #23, Nestlé anunció en 2015 que respetaría el Convenio 183 de la OIT sobre la **Protección de la Maternidad**, que estipula 14 semanas de licencia maternal paga. La aplicación de esta política en cumplimiento del Convenio no se ha puesto aún en práctica en EE.UU., dado que las integrantes de nuestras afiliadas han sido informadas que deben utilizar su licencia anual y licencia por enfermedad pendientes antes de poder usar la licencia extraordinaria remunerada para completar las 14 semanas. La UITA intervino a nivel superior para clarificar la política y exigir su aplicación sistemática.

A efectos de impulsar las acciones sobre igualdad de género en Nestlé, la UITA presentó un proyecto de acuerdo en la reunión de un **grupo de trabajo mixto sobre igualdad de género** el 14 de enero de 2016. Este proyecto de acuerdo formalizaría el compromiso conjunto para promover un entorno de trabajo que favorezca la igualdad de género, sin discriminación, ni acoso, ni intimidación.

Contando con el apoyo del compromiso UITA/Nestlé a escala regional, Nestlé **Hong Kong** y el sindicato de trabajadores de Nestlé Hong Kong suscribieron un acuerdo de

reconocimiento el 20 de enero de 2016. Se trata del segundo acuerdo de este tipo en Hong Kong y sucede a un acuerdo similar conquistado por los miembros de la UITA en Coca-Cola.

En **Indonesia**, la dirigencia de los 5 sindicatos de Nestlé se congregó durante 3 días, del 22 al 24 de enero de 2016, con el fin de prepararse para un debate con la compañía respecto a un convenio nacional que incluiría una escala salarial nacional, un plan jubilatorio, cobertura médica y disposiciones políticas. El objetivo es contar con un marco nacional vigente para la primera semana de julio de 2016.

Como se informó en la última *'Actualización CTN'*, **Nestlé Japón** ha interferido en los asuntos internos del sindicato Nestlé Japón, resultando que la mayoría de los miembros votaron la disolución de la organización para formar una asociación de empleados. Sin embargo, hubo muchos efectivos opuestos a la disolución y Food Rengo procura el acceso para hablar con estos trabajadores, con miras a restablecer un sindicato. Nestlé Japón bloqueó el acceso y la UITA prometió hallar una solución a esta negativa de acceso, permitiendo a los trabajadores ejercer sus derechos libremente. El tema será uno de los puntos del orden del día en la próxima **reunión UITA/Nestlé a realizarse el 3 de junio de 2016**.

En la reunión del **Comité de Empresa Europeo Nestlé en Lausana**, los días 26 y 27 de noviembre de 2015, los delegados sindicales adoptaron una declaración sobre la crisis de los refugiados en Europa y se comprometieron a darle amplia publicidad en los lugares de trabajo y los canales sindicales de comunicación. La declaración subrayó los valores de unidad, solidaridad y compasión que sustentan al movimiento sindical y el papel central de los sindicatos en la promoción de la equidad, la justicia y la inclusión.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Acuerdo para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo

El 26 de enero de 2016, la UITA --junto con IndustriAll-- suscribió un acuerdo con Unilever para la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. El texto se encuentra disponible en línea [aquí](#).

El acuerdo con Unilever constituye el segundo acuerdo sindical internacional referido al acoso sexual que la UITA ha negociado, tras el

acuerdo de 2013 con el productor de banano *Chiquita*.

El compromiso conjunto reconoce que el acoso sexual es un problema universal, dentro y fuera de los lugares de trabajo. En tanto que la Organización Internacional del Trabajo define al acoso sexual como una forma de discriminación sexual y en muchos países es ilegal, continúa siendo difícil de afrontar efectivamente.

El acuerdo ofrece una definición clara y completa del acoso sexual con el objeto de asegurar que la gerencia de Unilever en cada nivel y todos sus empleados, incluso los empleados provistos por proveedores laborales externos, conozcan plenamente lo que constituye el acoso sexual; estipula procedimientos mediante los cuales los empleados sepan cómo plantear un problema potencial y puedan sentirse seguros al notificar todo abuso; especifica las medidas concretas que la compañía debe aplicar en caso de una queja, y establece directivas detalladas a efectos de poner en práctica conjuntamente el compromiso en todos los lugares de trabajo de Unilever y evaluar los avances.

El acuerdo determina que las conversaciones locales para su puesta en ejecución deberían iniciarse tras su suscripción el 26 de enero y deberán concluir a fines de este año. La UITA programa producir material de capacitación y otros para acompañar el proceso de aplicación, trabajar con las afiliadas en su puesta en marcha y supervisar conjuntamente los avances mediante reuniones periódicas y comunicaciones entre la UITA, IndustriAll y Unilever.

La UITA alienta a las afiliadas en Unilever a contactar a la gerencia local con el objetivo de acordar medidas para su aplicación, conforme a lo dispuesto en el acuerdo, así como informar a la Secretaría acerca de la evolución pertinente. Se solicita entrar en contacto con la Secretaría de la UITA por mayor información y asistencia.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

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

La UITA participó en un taller de la Iniciativa Mundial para Personal de Piso de Hoteles, que

tuvo lugar en **Brasil** los días 21 y 22 de enero de 2016. La primera fase se centró en la salud y seguridad en el lugar de trabajo, en tanto que la segunda parte examinó la actividad sindical en la región: cómo mejorar las condiciones laborales en los lugares de trabajo mediante la negociación colectiva con las compañías. El taller fue organizado por la afiliada brasileña CONTRACTS, con el respaldo del Centro de Solidaridad de AFL-CIO y de Unite Here, afiliada de la UITA.

Como resultado directo de las actividades de la Campaña Mundial para Personal de Piso de Hoteles en Filipinas, NUWHRAIN –afiliada de la UITA-- obtuvo una orden administrativa del gobierno para inspeccionar en los hoteles el incumplimiento de la legislación laboral nacional y las reglamentaciones de salud y seguridad. El año pasado NUWHRAIN mantuvo un diálogo con el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE, sigla en inglés) acerca de las inmoderadas condiciones laborales que afronta el personal de piso en los hoteles en todo el país.

Como respuesta, DOLE emitió una Orden Administrativa para la realización de inspecciones sin anuncio en 10 hoteles de Manila. Ésta es la primera vez que se efectuará una Evaluación Especial de Visitas a Establecimientos (*Special Assessment of Visit Establishments - SAVE*) en una industria en Filipinas. La inspección del cumplimiento será conducida juntamente por DOLE, la Oficina de Condiciones Laborales, el Consejo Nacional de Conciliación y Mediación y el Centro de Seguridad y Salud Ocupacional, enfocando la utilización excesiva del empleo precario y las condiciones de salud y seguridad del personal de piso.

Una de las principales metas de la Iniciativa consiste en comprometer a las compañías hoteleras a desarrollar nuevas políticas, por lo cual la UITA y la **cadena hotelera española Meliá** acordaron la creación de un grupo de trabajo para cooperar en este tema, cuya primera reunión probablemente será en marzo de 2016.

La última edición de la publicación británica sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, '**Hazards**', reseña la campaña mundial de la UITA para el personal de piso de hoteles desde el ángulo de la salud y la seguridad, enfatizando que "optimizar la salud y seguridad de los trabajadores era el mejor medio para que los sindicatos de hoteles recluten más miembros, se organicen mejor y faculten a sus

miembros para negociar superiores condiciones de trabajo".

Accor

massimo.fratini@iuf.org

En julio de 2015, Accor vendió el Novotel Mississauga y el Novotel North York, **Canadá**, a Vrancor, una compañía local que rehusó aceptar el acuerdo voluntario de reconocimiento para el Novotel North York firmado con Accor por el Local 75 de Unite Here a principios de ese año.

Inicialmente, las presiones de la UITA sobre la dirección superior de Accor y la demanda presentada por el sindicato en diciembre de 2015 dieron lugar a lo que pareció una solución positiva del caso.

El Consejo Canadiense de Relaciones Laborales en Ontario (*Canadian Ontario Labour Relations Board – ORLB*) dictaminó que el acuerdo voluntario de reconocimiento suscrito entre Accor y el Local 75 de Unite Here era válido, a pesar del hecho que Accor había vendido el hotel a Vrancor y que Vrancor había violado la legislación laboral de Ontario y cometido prácticas laborales injustas. También OLRB ordenó a Vrancor a programar por lo menos 3 sesiones negociadoras con el sindicato antes de fines de enero de 2016.

En las últimas semanas, no obstante, todo se ha visto desbaratado. Luego que la gerencia local y el nuevo propietario mantuvieron una cita con el Vicepresidente de Accor para Novotel Norteamérica el 3 de febrero de 2016, Vrancor se negó a negociar nuevamente argumentando, entre otras cosas, ¡que el representante de Accor les había sugerido que el sindicato no contaba con el apoyo de los trabajadores!

La gerencia del Novotel North York se rehusó de nuevo a negociar y actualmente se programa retornar el caso al Consejo Laboral de Ontario. El sindicato presentó nuevas acusaciones de prácticas laborales injustas contra el Novotel North York, dado que la gerencia desestimó reiteradamente negociar con el sindicato.

Nada de esto hubiera sucedido si Accor hubiera asegurado, en el momento de la venta, el compromiso legal del nuevo propietario de respetar su acuerdo con el sindicato, algo que es común y fácil de realizar bajo la legislación canadiense. También vale la pena mencionar que Accor eligió vender estos hoteles a una compañía —Vrancor— con uno de los peores historiales laborales en la región de Toronto.

A fines del año pasado, otro hotel propiedad de Vrancor y representado por el sindicato mantuvo una huelga de 11 semanas debido a que Vrancor

fue la única compañía de la región que no aceptó el acuerdo sindical normalizado para el área de Toronto después que unos 40 hoteles de toda la región ya lo habían aprobado.

Proyecto internacional de sindicalización en Accor

Un taller de dos jornadas, organizado por el Centro de Solidaridad de AFL-CIO y con la presencia de las afiliadas brasileñas CONTRACTS y CONTRATUH, que se llevó a cabo en **Brasil** los días 21 y 22 de enero de 2016, centró su atención en los Acuerdos Marco Internacionales en las cadenas hoteleras. Los funcionarios sindicales acordaron un plan de trabajo y presentaron a la compañía una lista de reclamos con miras a iniciar negociaciones.

Continúan las conversaciones con las afiliadas en otros países, las conducirán a una expansión de este proyecto internacional de sindicalización en Accor.

Hoteles KMA

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

El 7 de marzo de 2015, la gerencia del Bagan Hotel River View en **Myanmar**, que integra el grupo de Hoteles KMA, convocó al comité ejecutivo del sindicato a una reunión exclusiva en una habitación privada del hotel, custodiada por la seguridad del hotel, ordenándoles que disgregaran al sindicato y firmaran cartas de renuncia. Cinco dirigentes sindicales que se rehusaron fueron inmediatamente cesados. El sindicato del Bagan Hotel River View es uno de los 3 sindicatos hoteleros que instituyeron la organización independiente *Hotel Chitthu Township Level Labour Organization, Bagan-Nyaung Oo* (HLOB).

La UITA se dirigió por escrito a la dirección superior y lanzó una iniciativa de acción urgente, que tuvo como consecuencia 6.500 protestas por correo electrónico.

Actualmente la gerencia ha comenzado a filtrar los postulantes de trabajo para identificar a potenciales partidarios del sindicato.

Las autoridades locales ya emitieron dos veces instrucciones de restitución para los 5 dirigentes sindicales despedidos. Sin embargo, la gerencia sólo convino en reincorporarlos "formalmente", prohibiéndoles el acceso a sus tareas y a sus miembros en el hotel.

Una segunda acción internacional de protesta se emprendió en julio de 2015 con más de

7.700 mensajes de correo electrónico transmitidos en favor de estos trabajadores. El 16 de noviembre de 2015, la UITA interpuso una queja bajo el procedimiento de la OIT contra el gobierno de Myanmar por la violación de los Convenios 87 y 98 de la OIT. Autoridades del Ministerio de Trabajo a nivel nacional y local de Myanmar respondieron inmediatamente en noviembre a las preguntas elevadas por la OIT referidas a la queja, se trasladaron a Bagan y se reunieron con el sindicato pidiendo más información acerca de los injustos despidos.

Las afiliadas serán informadas sobre los futuros hechos.

Hoteles Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

El 15 de febrero de 2016, tuvo lugar en Londres un encuentro entre la UITA, la afiliada británica de Unite the Union y la gerencia de Meliá con la finalidad de examinar y procurar soluciones al conflicto en RU, donde la gerencia local niega a los funcionarios sindicales el acceso para reunirse con los empleados. La UITA ha reiterado un claro reclamo a efectos de hallar una solución rápida y efectiva, reafirmando que esta situación contradice notoriamente el **Acuerdo Internacional UITA/Meliá sobre los Derechos de los Trabajadores**. Se convino en continuar las conversaciones.

La segunda parte del taller realizado en Brasil los días 21 y 22 de enero de 2016 (ver Accor) se enfocó en Meliá. Se actualizó a los delegados sobre los avances actuales dentro de las afiliadas y se alcanzó un acuerdo sobre la necesidad de un plan de trabajo específico para Meliá.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

CTNs del sector cárnico

Tras el establecimiento de la **División del sector Carne de la UITA**, la Secretaría solicitó a las afiliadas que suministren información del número de plantas sindicalizadas y no sindicalizadas operadas por las principales transnacionales cárnicas en sus países. Una vez recibida la información y que se elabore el mapa actual de sindicalización, la División del sector Carne desarrollará una estrategia destinada a aumentar el número de instalaciones sindicalizadas y reforzar la presencia sindical dentro de estas CTNs. En el período entre las conferencias de la División del sector Carne, los avances serán controlados por un grupo director que será creado y que efectuará su primera reunión antes de fines de 2016.

Talleys/AFFCO

james.ritchie@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

La UITA respalda a su afiliada neozelandesa -- *NZ Meat Workers Union (NZMWU)*-- en su prolongado combate con el reiterativo abusador de los derechos humanos Talleys Ltd. y sus subsidiarias cárnicas, AFFCO y *South Pacific Meats*. Los trabajadores de la planta de AFFCO en Wairoa, Isla Norte, sufrieron un paro patronal de más de 5 meses, tras negarse a renunciar a su convenio de negociación colectiva y firmar acuerdos individuales de empleo determinados por la compañía.

El paro patronal finalizó solamente cuando la Corte de Nueva Zelanda dictaminó que era ilegal y que los trabajadores debían ser recontratados bajo los términos del expirado convenio de negociación colectiva. La autoridad laboral de Nueva Zelanda dispuso la reincorporación interina de los dirigentes sindicales echados, a la espera de una audiencia sustantiva de sus casos.

Los delegados de planta en otro establecimiento fueron despedidos bajo acusaciones falsas relativas a la salud y seguridad, tras haber visitado su lugar de trabajo después de su horario normal para prestar asistencia a miembros sindicales.

Se negó transporte inmediato a los servicios médicos a un trabajador con el brazo destrozado y otro trabajador fue ensartado en su cabeza por un gancho de carne. Las autoridades neozelandesas en materia de salud y seguridad obtuvieron buenos resultados en los enjuiciamientos contra la compañía en ambos casos.

El apoyo de la UITA comprendió una iniciativa de acción urgente para acabar con el paro patronal y restituir a los dirigentes sindicales, a la vez que divulgar la arrogante desconsideración de la compañía hacia la salud y seguridad de sus trabajadores.

Las violaciones de los derechos fueron elevadas para atención de 3 minoristas (*Sainsburys, Marks & Spencer* y *COOP*) que son miembros de la Iniciativa de Comercio Ético en el RU, así como al minorista francés *Carrefour*, pidiéndoles que intervengan directamente en este caso con su abastecedor para eliminar estas continuas infracciones de los derechos.

ACTUALIZACIÓN CTN

"**ACTUALIZACIÓN CTN**" es una publicación exclusiva para afiliadas y órganos de dirección de la UITA. No está a disposición para una audiencia más amplia.

"**ACTUALIZACIÓN CTN**" está disponible para las afiliadas en la sección **ACTUALIZACIÓN CTN** para miembros solamente del sitio web de la UITA. La contraseña es ch1213.

La publicación brinda, con regularidad, breves informes de las actividades de la Secretaría de la UITA en relación con las principales CTNs que son objeto del trabajo de la Secretaría. Se pueden obtener más detalles a través del respectivo funcionario de la UITA identificado para cada compañía.

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

Son bienvenidos los comentarios y sugerencias de las afiliadas sobre estos temas. Deben ser enviados a iuf@iuf.org

Facebook:

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

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

YouTube Channel:

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