

ACTUALIZACIÓN CTN N° 29

12-2016



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:

Sugar:

- ASR Group
- Illovo Sugar

Beverages:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

Breweries:

- AB InBev/SABMiller
- Asahi
- Heineken

Catering:

- Sodexo

División Lácteos:

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

Comida Rápida:

- McDonald's

Procesamiento de Alimentos:

- Ferrero
- Cargill
- Kraft Heinz
- Mondelez
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Campaña para Personal de Piso de Hoteles

Tabaco

- Coordinación en Europa Oriental:
 - Philip Morris y Japan Tobacco International

Vinerías

- Robertson Winery

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Azúcar

jorge.chullen@iuf.org

Grupo ASR

jorge.chullen@iuf.org

El pasado mes de octubre, **Belize Workers Union (BWU)** inició negociaciones en representación de 65 trabajadores agrícolas en Belize Sugar Industries Ltd. (BSIL), una subsidiaria del Grupo ASR (American Sugar Refining), el mayor refinador de azúcar de caña del mundo. El sindicato propuso una revisión integral del convenio de negociación colectiva, con prioridad respecto a una semana de 45 horas a ser aplicada del lunes al viernes (actualmente el sábado está incluido en el horario), aumentos salariales, la puesta en efecto de beneficios de retiro y una bonificación anual de 5%. El 18 de noviembre, BWU celebró su reunión anual general, que contó con un significativo número de efectivos labradores, cuya asistencia alcanzó el 50%. Actualmente hay 123 miembros en la fábrica y 65 en el campo.

La UITA está colaborando con BWU en materia de salud y seguridad ocupacional con el objeto de mejorar las cláusulas pertinentes del convenio de negociación colectiva. Como es el caso con otros sindicatos azucareros, la UITA también analiza información relativa al impacto potencial de la reciente decisión de Brexit (el retiro del RU de la UE) sobre el mercado de edulcorantes de la Unión Europea, así como respecto a la finalización de las cuotas internas de producción azucarera en la UE para setiembre de 2017.

Illovo Sugar

jorge.chullen@iuf.org

En **Zambia**, **National Union of Plantation, Agricultural and Allied Workers (NUPAAW)** continúa oponiéndose a la propuesta de la compañía de cambiar el cálculo salarial de tasas diarias a tasas por hora. Una nueva ronda de

negociaciones fue programada para el 9 de diciembre, en tanto que el sindicato espera iniciar las negociaciones para 2017 antes de finalizar el año.

La UITA mantiene contacto con las afiliadas que actúan en 5 países africanos donde opera Ilovo Sugar a fin de facilitar el intercambio de información, considerando que además de los salarios y los beneficios financieros afines, los sindicatos también negociarán los términos y condiciones del empleo.

BEBIDAS

ron.oswald@iuf.org

burcu.ayan@iuf.org

ansaar.khaliq@iuf.org

Coca-Cola

ron.oswald@iuf.org

burcu.ayan@iuf.org

ansaar.khaliq@iuf.org

Reunion de la Alianza Mundial de Coca-Cola de la UITA

La 7ª reunión de la Alianza Mundial de Coca-Cola de la UITA se celebró en Ginebra los días 14 y 15 de setiembre. Las afiliadas de la UITA examinaron temas claves y la evolución dentro del sistema Coca-Cola, en particular la merma de la base mundial de empleados de 120.000 a 43.000, debido a la fluctuante economía global.

Las afiliadas comunicaron que tiene lugar una reestructuración generalizada, provocando pérdidas de empleos, cierres de plantas y el deterioro de los términos y las condiciones, previéndose aún próximas reestructuras. Se discutieron y planificaron acciones concretas para encarar los recortes de puestos, la subcontratación y el empleo eventual.

Las afiliadas de la UITA consideraron reforzar los vínculos entre la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola y el "Proceso de Atlanta" – una reunión semestral entre un equipo del personal/afiliadas de la UITA y la dirección mundial de Coca-Cola.

El "Proceso de Atlanta"

Un equipo de afiliadas y representantes de la Secretaría se dio cita con la dirección mundial de Coca-Cola en Atlanta el 3 de noviembre. El equipo subrayó los problemas relativos a los derechos vigentes en Indonesia, donde Coca-Cola Amatil (CCA) se rehúsa a reconocer los derechos de negociación de 2 sindicatos independientes recién creados y despidió uno de los dirigentes del sindicato. The Coca-Cola Company (TCCC) declaró que planteará el asunto internamente con CCA.

También el equipo expresó su enojo y frustración ante la situación en curso en Filipinas, dado que Coca-Cola FEMSA continúa negándose a reconocer y negociar con el sindicato **SENTRO**, afiliado a la UITA.

En **India**, aún continúa el hostigamiento y la victimización de **Hindustan Coca-Cola Beverages Mazdoor Sabha Union (HCCBMS)**, --afiliada de la UITA-- por parte de **Hindustan Coca-Cola Beverages Pvt Ltd. (HCCBPL)**, que integra el Grupo Inversor Embotellador de Coca-Cola. Fueron suspendidos asimismo autoridades sindicales y miembros efectivos, lo cual conducirá a sus despidos. Aún más, actualmente HCCBPL organiza la formación de un sindicato "amarillo", con la finalidad de debilitar al sindicato independiente afiliado a la UITA. TCCC afirmó que hará un seguimiento una vez se concluya un mandato e investigación externos.

El equipo también enfatizó la importancia de las **Directivas sobre Empresas Multinacionales de la OCDE** y el hecho que Coca-Cola y, por ende, sus embotelladoras deben acatarlas. TCCC acordó contemplar la convocatoria de una reunión de las principales embotelladoras con respecto a las Directivas de la OCDE.

Afiliadas africanas de Coca-Cola se congregan en Tanzania

Una reunión UITA/África de Coca-Cola se efectuó en Dar es Salaam el 24 de noviembre, luego de la Conferencia Regional Africana.

KUCFAW en **Kenia** realizó una huelga en octubre con el objeto de procurar su reconocimiento en la planta embotelladora de Coca-Cola en Mombasa, en el marco de una campaña vigente para conquistar los derechos de negociación colectiva. La UITA procura mayor información del sindicato para poder prestarle asistencia. Se trata de la única de las 4 plantas de Coca-Cola en Kenia sin un convenio de negociación colectiva.

Las afiliadas en **Benín, Togo y Níger** se unieron para combatir la pérdida de empleos amenazados por el contrabando de productos a sus países desde Nigeria.

Los trabajadores de Coca-Cola en **Zambia** procuran garantías acerca de sus puestos de trabajo, tras la adquisición de SABMiller por parte de AB Inbev. SABMiller poseía la licencia para producir Coca Cola en Zambia, pero The Coca-Cola Company se propone adquirir y "aprovisionar" efectivamente las operaciones de los nuevos propietarios AB Inbev.

Las afiliadas se comprometieron a cooperar más activamente en la Alianza Coca-Cola de la UITA mediante una mayor coordinación entre las

afiliadas africanas y una supervisión más estrecha de las cuestiones de los derechos.

Las afiliadas expresaron asimismo su determinación de combatir todas las formas de trabajo precario dentro de la red de Coca-Cola, de conquistar puestos permanentes y de fortalecer la negociación colectiva.

PepsiCo

ron.oswald@iuf.org
burcu.ayan@iuf.org
ansaar.khaliq@iuf.org

PepsiCo, el gigante mundial de bocadillos y bebidas, postula altas normas de derechos humanos, pero prosiguen fuertes conflictos para asegurar los derechos humanos básicos en **Pakistán, India** y **Guatemala** (ver [anteriores "Actualización CTN"](#) y el [sitio principal de la UITA](#)).



Red Sindical Internacional de PepsiCo

Los días 13 y 14 de setiembre de 2016, afiliadas de la UITA de todo el mundo se congregaron en Ginebra para la reunión de la Red de Sindicatos de PepsiCo y Frito-Lay, a efectos de discutir temas claves y la evolución dentro de la empresa mundial PepsiCo. Las afiliadas analizaron temas comunes a las negociaciones, tales como su oposición al empleo precario y a la subcontratación, a la vez que estrategias para vigorizar la coordinación sindical en PepsiCo.

Una serie de afiliadas se comprometieron a llevar a cabo acciones coordinadas más visibles durante los 3 meses previos a diciembre para demostrar solidaridad y apoyo a los trabajadores de PepsiCo en **Pakistán** y **Guatemala**, a la vez que a un grupo de 28 trabajadores de un depósito en **India** contratado exclusivamente por PepsiCo, todos ellos en lucha por sus derechos básicos.

Las afiliadas consideraron el intercambio de convenios de negociación colectiva con el fin de reforzar y aumentar los términos y las condiciones, a la vez que acordaron mantener comunicaciones periódicas entre sí.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org
ron.oswald@iuf.org

AB InBev/SABMiller

burcu.ayan@iuf.org
ron.oswald@iuf.org
julie.duchatel@iuf.org

Las afiliadas de la UITA prosiguen evaluando las repercusiones de la compra de SABMiller

por parte de AB InBev. Las afiliadas europeas utilizan el Comité de Empresa Europeo para una mejor comprensión de los planes de AB InBev.

Mientras tanto, la compañía ha vendido marcas de SABMiller a la Cervecería Asahi inicialmente en el **RU, Holanda e Italia** y más recientemente en 5 países de Europa Central y Oriental: **Polonia, República Checa, República Eslovaca, Hungría y Rumanía**, confirmando a Asahi un papel preponderante en Europa.

Sindicatos australianos abatieron el antisindicalismo en Carlton United Breweries de AB InBev

Tras 6 duros meses de piquetes, contando con un sólido respaldo nacional e internacional, se derrotó el **brutal antisindicalismo** de la gerencia de la cervecería australiana Carlton United Breweries, actualmente propiedad de la gigante cervecería AB InBev. En julio, los trabajadores sindicalizados de mantenimiento en la cervecería de la compañía en Melbourne fueron informados que sus puestos serían subcontratados a un nuevo contratista, pero que podrían retornar a trabajar como empleados del subcontratista – ¡con un 65% menos de paga! Actualmente los sindicatos y la gerencia concluyeron un convenio disponiendo que: todos los trabajadores que deseen retornar al trabajo lo harán con la paga y condiciones sindicales originales; todo nuevo contratista debe acatar las condiciones existentes; no habrá despidos involuntarios.

AMWU describe la solución como una “enorme victoria”, que detuvo el intento de la compañía de utilizar a los contratistas para reducir drásticamente las retribuciones y condiciones negociadas por el sindicato, habiendo agradecido calurosamente a todos quienes secundaron a los trabajadores mediante el envío de mensajes a la compañía.

Asahi

burcu.ayan@iuf.org
ron.oswald@iuf.org
julie.duchatel@iuf.org

Un encuentro inicial de las afiliadas de la UITA en **Japón, Italia, RU y Holanda** tuvo lugar en Roma el 26 de octubre. Se acordaron planes para mantener las comunicaciones e intercambiar información acerca de la evolución de la compañía. Actualmente esos planes se extenderán necesariamente a las afiliadas en las ex operaciones de SABMiller en 5 países de Europa Central y Oriental, las cuales están siendo adquiridas por Asahi.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

julie.duchatel@iuf.org

Sindicato haitiano finalmente conquista el reconocimiento

SYTBRANA --el sindicato haitiano apoyado por la UITA y en particular por nuestra División Cervecera y los miembros europeos en Heineken durante una extensa lucha en **Haití**--verificó una sensible mejora a escala local, con el pleno reconocimiento del sindicato, un acuerdo en principio para reincorporar a los representantes sindicales despedidos y un cambio en la actitud y en el personal de la gerencia local.

El 28 de diciembre, la Secretaría recibió la confirmación de este triunfo desde el sindicato, así como una declaración de gratitud a los miembros de la UITA que respaldaron este conflicto. En las propias palabras del sindicato, *“Agradecemos a la UITA por estar siempre de nuestro lado a efectos de mejorar el respeto a los trabajadores de BRANA”*.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La UITA y la dirección superior de Sodexo efectuaron su reunión periódica anual en París el 17 de noviembre. Los puntos del orden del día abarcaron la prevención del acoso sexual, la promoción de la seguridad y estabilidad del empleo en el sector de catering, a la vez que los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de Sodexo.

Un pequeño grupo negociador será convocado con el objetivo de elaborar una posición común UITA/Sodexo que subraye los riesgos y prevenga el acoso sexual.

La Secretaría de la UITA preparará una propuesta para fortalecer la seguridad del empleo dentro de Sodexo, seguida por acciones entre un grupo de Sodexo y representantes de la UITA.

Se debatieron las obligaciones de las compañías de suprimir las barreras de modo de permitir que los trabajadores y trabajadoras accedan a sus derechos humanos (un elemento crucial del acuerdo internacional entre la UITA y Sodexo).

Sodexo asumió plantear los temas con compañías clientes a nivel superior cuando exista oposición al ejercicio de los derechos de

los trabajadores. Sodexo se comprometió a mejorar sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos “a lo largo de la cadena de valor” (con las compañías clientes) y de mantenerse en comunicación con la UITA a medida que dichas compañías desarrollen estos procesos.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

Arla Foods

james.ritchie@iuf.org

Arla Foods respondió a las inquietudes acerca de la utilización de trabajadores temporarios de agencias en **Upahl en Alemania** y en el centro de distribución **Leeds en el RU**, planteadas en la reunión UITA/Arla efectuada el 11 de octubre y notificadas en la *“Actualización CTN”* N° 28.

Con anterioridad a esa reunión, un acuerdo con el comité de empresa local en Upahl en julio de 2016 precisó una clara dirección para reducir el uso de trabajadores de agencias en ocasión de hacer frente a las fluctuaciones estacionales.

En Leeds, la compañía inicialmente ofrece empleo permanente a 10 trabajadores de agencias.

La próxima etapa del proceso acordado consistió en que Arla entable conversaciones con los sindicatos competentes que representan a los empleados de Leeds y Upahl para investigar nuevas formas de minimizar el uso del trabajo de agencias, así como discutir oportunidades para convertir a los trabajadores temporarios en empleados permanentes con contratos directos.

Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

El **Comité Internacional de Información y Consulta (CIC) UITA/Danone** se dio cita en Ginebra, del 5 al 8 de diciembre de 2016.

La reunión fue precedida por un encuentro de media jornada, exclusivamente para las afiliadas de la UITA que asistieron al CIC. El orden del día incluyó un panorama general de las actividades de la UITA con las CTN y planes para vigorizar la coordinación sindical internacional en el marco de Danone. Se trató el Acuerdo relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos y se presentó el folleto de la UITA titulado *“Resistir y Hacer Retroceder al Trabajo Precario”*. El folleto describe el contenido del Acuerdo en un lenguaje más accesible y contiene sugerencias para su uso por parte de los sindicatos en sus lugares de trabajo y cómo proceder en caso de resistencia de la gerencia.

Las afiliadas presentes avalaron la realización de estas reuniones exclusivas de afiliadas y propusieron llevarlas a cabo antes de cada CIC en el futuro.

Grupo Director de la División Lácteos

james.ritchie@iuf.org

El Grupo Director de la División Lácteos efectuó una teleconferencia el 8 de diciembre y las afiliadas brindaron actualizaciones sobre los preparativos de las negociaciones colectivas y la sindicalización. **UFCW/RWDSU** enfrentó la resistencia de la gerencia local de Nestlé a la sindicalización de una planta láctea y un centro de distribución. Se recopilan detalles como preparación para elevar una solicitud de intervención por parte de la dirección de Nestlé.

LIVS en **Suecia** se prepara para una amplia negociación colectiva del sector lácteo que tendrá lugar en el primer trimestre de 2017. En **Australia**, **NUW** –cuya mayoría de convenios colectivos lácteos deben ser renovados en 2017– se prepara para una difícil negociación en un entorno externo en vías de recuperación, pero aún decaído para la industria láctea. Una alta densidad sindical en este sector, tanto en Australia como en Suecia, secundará el proceso de negociaciones colectivas.

Se recuerda a las afiliadas que notifiquen a la Secretaría de la UITA acerca de todo avance de sindicalización y que visiten el sitio web dairyworker.org y publiquen el convenio de negociación colectiva de su sindicato. Se elabora actualmente un marco para convenios de negociación colectiva en idioma español para dairyworker.org.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

El 29 de noviembre, miles de manifestantes en favor de **LuchaPor15** (USD 15 por hora y el derecho a afiliarse a un sindicato) se dieron cita en 340 ciudades de **EE.UU.**, cantando, marchando, realizando sentadas y afirmando su determinación de proseguir la lucha, independientemente de quien esté en la Casa Blanca. Muchos fueron arrestados por desobediencia civil.

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

Arbeit (Part-Time) Workers' Union organizó una acción de protesta frente a la sede central de McDonald's Corea en Seúl, en tanto que una dirigente sindical llevó los 10 reclamos de sus miembros directamente hasta las oficinas centrales. Ella encubrió su identidad por temor

a ser despedida. Las 10 reivindicaciones comprenden un salario vital de 10.000 Won Coreanos (aproximadamente USD 8,55 por hora); el cese del robo salarial (horas extraordinarias obligatorias no remuneradas); supresión de estrictos límites de tiempo en la preparación de comidas, que conducen a quemaduras y lesiones; así como del plazo límite de 17 minutos y 30 segundos para hacer entregas a domicilio, lo cual aumenta el riesgo de accidentes de tránsito causantes de lesiones y muertes. Se desplegaron brigadas antidisturbios y un gran contingente de seguridad del edificio para prevenir que los representantes del sindicato entregaran estas peticiones. Se observó que la policía y la seguridad estaban coordinados con la gerencia de McDonald's Corea, la cual se rehusó a recibir los reclamos o a hablar con los representantes sindicales. Se proyectan nuevas acciones de protesta.

Los trabajadores de McDonald's de **Bélgica**, **Francia** y **RU** asistieron a una audiencia ante el Comité de Peticiones del Parlamento Europeo el 29 de noviembre, destacando las precarias condiciones de trabajo en sus respectivos países. La petición, que ha recolectado más de 32.000 firmas y aún está [abierta a la firma aquí](#), exige el fin de los contratos cero horas; corregir las lagunas jurídicas en torno a las contrataciones a tiempo parcial; y el cese de la resistencia del empleador a que los trabajadores se organicen en sindicatos.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

sarah.meyer@iuf.org

Ferrero

jacqueline.baroncini@iuf.org

Tras una huelga de 38 días en Ferrero en **Turquía**, **Tekgida-Is** y la compañía llegaron el 16 de noviembre a un acuerdo respecto a un convenio colectivo, que respondió a los reclamos de los trabajadores y su sindicato en pro de un aumento salarial justo y garantizó que no habrá represalias por la huelga. Tekgida-Is recibió el apoyo de la UITA, que se dirigió por escrito a la dirección de Ferrero en Italia, así como de las **afiliadas italianas FAI, FLAI y UILA**, las cuales intercedieron con la compañía.

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

Los efectivos de **FNV** y **CNV** en 5 fábricas separadas de Cargill Holanda efectuaron una huelga de 72 horas a partir del 17 de noviembre, a raíz de que la gerencia había ofrecido un

paquete salarial por debajo del promedio y no respondió al ultimátum de los trabajadores. Aún más, el personal trabajaba sin un convenio colectivo desde julio. Durante el curso de la huelga, EFFAT emitió una apelación a sus miembros para ayudar a FNV a obtener un convenio colectivo decente. La solución incluyó un incremento salarial de 3,35% y el cese de recortes a la protección de los empleados de mayor edad –una victoria para los trabajadores holandeses en Cargill.

Kraft Heinz

sarah.meyer@iuf.org

Los días 16 y 17 de noviembre, las afiliadas de la UITA con miembros en Kraft Heinz participaron en una teleconferencia internacional a fin de discutir una propuesta de estrategia para defender los derechos de los trabajadores de Kraft Heinz a escala mundial. La estrategia fue unánimemente aceptada y las afiliadas contribuirán conocimientos pertinentes en investigación y comunicaciones para avanzar en dichos esfuerzos. Si usted deseara intervenir, sírvase tomar contacto con la Secretaría de la UITA.

3G Capital, que posee aproximadamente 24% de las acciones de Kraft Heinz y grandes participaciones de propiedad en AB Inbev y Burger King Holdings, procura captar de USD 8 mil millones a USD 10 mil millones mediante un nuevo fondo para financiar una adquisición, probablemente en el sector de productos de consumo. No se confirmó aún el objetivo de la adquisición.

Mondelez

sarah.meyer@iuf.org

Mondelez ha sido un agresivo aparato financiero desde que se escindió de la ex Kraft Foods Inc. en 2012. Ha incrementado sus ganancias exprimiendo a los trabajadores y recortando costos despiadadamente. Ello implicó ceses, clausuras de plantas y continuas reestructuras.

Además de la eliminación de 600 puestos sindicales en la planta de Nabisco en **Chicago**, Mondelez anunció también el cierre de su fábrica en **Valladolid, España**, con una pérdida potencial de 220 puestos sindicales para fines de 2017. Ante el proceder de Mondelez, sindicatos afiliados a la UITA procedentes de más de 13 países realizaron una protesta el 23 de noviembre ante la sede central europea de Mondelez, con el fin de señalar su determinación de salvaguardar los establecimientos, las marcas, las competencias

y la experiencia consolidadas en la compañía de la temeraria mala gestión financiera de la actual gerencia. Más de 30 miembros de **UGT** de la fábrica de Valladolid se unieron a la protesta.

Como reacción a todo anuncio de nuevas reestructuras, las afiliadas de la UITA exigirán información detallada acerca del impacto de la propuesta de reestructuración sobre los puestos y las condiciones laborales. Los miembros acordaron intercambiar más ampliamente esta información a través de la Secretaría de la UITA.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Se informó en la última “*Actualización CTN*” que Nestlé había aplicado en forma discriminatoria su **política de licencia maternal** en **EE.UU.**, posteriormente al anuncio de la compañía que dicha política había sido “clarificada”. La “clarificación” fue resultante de la presión ejercida por la UITA y sus afiliadas estadounidenses, demostrando a Nestlé que su política no acataba el Convenio 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad como había alegado la compañía y que se consideraba que su reglamento de aceptación de la política incumplía la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, sigla en inglés). La política era aplicable a las plantas no sindicalizadas a partir del 1º de enero de 2016, pero la compañía insistió que la política solamente se aplicaría a los miembros sindicales desde la fecha de formalización de ese acuerdo hacía 8 meses. Los sindicatos lo impugnaron y finalmente se llegó a un acuerdo mediante el cual se pagó una compensación financiera equivalente a los miembros sindicales que no recibieron la ayuda social aplicable después del 1º de enero.

El Comité de Empresa Europeo Nestlé (CENIC) llevó a cabo la segunda de sus 2 reuniones anuales regulares los días 29 y 30 de noviembre. Los asuntos en el orden del día sindical abarcaron: el proyecto NBE de Nestlé para concentrar y racionalizar las actividades administrativas y su efecto sobre las condiciones laborales y los puestos de trabajo; el equilibrio de la vida laboral y la vida personal; y la empleabilidad sustentable. Los delegados sindicales prometieron brindar apoyo y solidaridad a los trabajadores de la planta de café de Nestlé en **Mainz, Alemania**, cuyo cierre ha sido previsto para fines de 2017. Los trabajadores y su sindicato, **NGG**, luchan por una solución justa que otorgue el debido reconocimiento a su labor y les brinde una base decente para su futuro. La UITA produjo afiches solidarios para que los sindicatos los coloquen

en sus tableros de avisos y los circulen entre sus efectivos.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

La UITA convocará una reunión de afiliadas con miembros en Unilever los días 6 y 7 de febrero en el Centro Unite en Esher, RU. Los miembros evaluarán los resultados y avances logrados durante los últimos 3 años y cómo podremos aprovecharlos con miras a fortalecer la coordinación sindical internacional dentro de la compañía. La reunión semestral con la compañía, ante la cual IndustriAll también está representada, tendrá lugar el 8 de febrero.

La UITA intensificó su compromiso con Unilever a efectos de ayudar a resolver violaciones a los derechos humanos en la cadena de abastecimiento de PepsiCo, con la cual Unilever tiene una empresa conjunta (*joint venture*) en bebidas. Durante más de 2 años y medio, la UITA ha respaldado a los trabajadores que fueron despedidos, tras haber creado un sindicato en los depósitos provistos a PepsiCo en Bengala **Occidental, India**, y que se negaron a aceptar ofertas de restitución de empleo bajo condiciones que los privaba de sus derechos. Hemos informado a Unilever que su empresa conjunta la hace cómplice en estas violaciones y la hemos presionado para que use su influencia con PepsiCo con el propósito de facilitar una solución que garantice los derechos de los trabajadores.

La UITA colaboró igualmente con Unilever respecto a las violaciones de los derechos en su propia cadena de suministro de palma oleaginosa en **Indonesia** y de té en **Assam, India**, donde nos esforzamos en subsanar las violaciones y crear espacios para una efectiva representación y sindicalización.

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

El personal de piso de hoteles y sus sindicatos en 34 países y en más de 50 ciudades de todo el mundo emprendieron una variedad de acciones para subrayar su combate por los derechos, el reconocimiento y mejores condiciones de trabajo durante la **3ª Semana Mundial de Acción del Personal de Piso de Hoteles**, celebrada del 31 de octubre al 6 de noviembre. Este año, muchas de las acciones enfatizaron la importancia central de prevenir el acoso sexual en el empleo, una amenaza constante que tiene que afrontar el personal de piso. Las diversas acciones abarcaron talleres y seminarios con expertos; reuniones de sensibilización con las trabajadoras/es, la gerencia y el público; incluso volantes en los aeropuertos. Los sindicatos también reclamaron una redacción específica en los convenios colectivos referida a la protección de las trabajadoras contra el acoso sexual. En todas partes, los sindicatos exigieron mejores condiciones laborales, mayor seguridad del empleo y más respeto para el personal de piso en su lugar de trabajo. Asimismo, los sindicatos aprovecharon la Semana Mundial de Acción para exponer a las trabajadoras/es los importantes resultados de la actual campaña, con el logro de mejoras concretas en las condiciones de trabajo y como una herramienta de sindicalización para consolidar el poder negociador en los hoteles. Están a disposición fotos de las diversas acciones en [Flickr](#) y en la [página de Facebook de “Haga Mi Lugar de Trabajo Seguro”](#).

TABACO

jacqueline.baroncini@iuf.org

sue.longley@iuf.org

Coordinación en Europa Oriental

jacqueline.baroncini@iuf.org

sue.longley@iuf.org

En el sector del tabaco, tuvieron lugar reuniones de coordinación entre los sindicatos de Europa Central y Oriental con miembros en **Philip Morris** (en Lviv, Ucrania, 17 al 19 de octubre) y entre los sindicatos de Ucrania y Rusia con miembros en **Japan Tobacco International (JTI)** (en San Petersburgo, Rusia, 7 y 8 de noviembre).

El encuentro de los sindicatos de JTI expresó su respaldo al Llamado Mundial de Acción redactado por los participantes en la Reunión Mundial de Sindicatos de Trabajadores en el Cultivo del Tabaco, celebrada en Malawi los días 10 y 11 de octubre (ver informe en la "Actualización CTN" N° 28).

VINERÍAS

burcu.ayan@iuf.org

Robertson Winery

burcu.ayan@iuf.org

Sindicato conquista reconocimiento en Vinería del Cabo

CSAAWU es un sindicato sudafricano que representa a la mayoría de los trabajadores en Robertson Winery en el **Cabo Occidental, en Sudáfrica**. Durante varios meses, las afiliadas llevaron a cabo una campaña de lucha a fin de obtener el reconocimiento y mejores condiciones laborales para los trabajadores agrícolas y de vinería vinculados a Robertson Winery.

Nos complace informar que el sindicato logró un éxito sustancial con su reconocimiento y ha mejorado de forma significativa las condiciones de trabajo y la remuneración en esta compañía. Más detalles (en inglés) acerca de los resultados [pulsando aquí](#) o en <http://www.iuf.org/w/?q=node/5240>

CSAAWU agradece a todas las afiliadas de la UITA que respaldaron este importante conflicto.

ACTUALIZACIÓN CTN

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

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

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

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

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

Facebook:

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

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

YouTube Channel:

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