

ACTUALIZACIÓN CTN N° 35

03-2018



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:

- Sumitomo/Fyffes

Bebidas:

- Sistema The Coca-Cola Company
- PepsiCo

Cerveceras:

- AB InBev
- Asahi
- Carlsberg
- Heineken

Catering:

- Sodexo

División Lácteos:

- Lactalis

Comida Rápida:

- McDonald's

División Procesamiento de

Alimentos:

- Danone
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Kraft Heinz
- Mondelēz
- Nestlé
- Nestlé-Froneri
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- Accor
- Club Méditerranée
- Marriott
- Meliá
- Campaña para Camareras de Piso de Hoteles

División Sector Carne:

- JBS
- HK Scan
- 2 Sisters

AGRICULTURA

sue.longley@iuf.org

Sumitomo/Fyffes

sue.longley@iuf.org

A principios de 2017, la compañía de frutas frescas Fyffes fue adquirida por la firma japonesa Sumitomo, la cual a la vez se transformó en la responsable de los conflictos en curso dentro de las operaciones de Fyffes en Centroamérica, en especial en los cultivos de melones de Honduras. Dichos conflictos y las denuncias concomitantes habían conducido a la suspensión de Sumitomo/Fyffes de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, sigla en inglés) del RU, cuya solución está pendiente mediante negociaciones coordinadas internacionalmente por la UITA. Dicha suspensión sigue vigente a la fecha.

Continúan las conversaciones con Sumitomo, que, por ser la anterior administradora de Fyffes y últimamente de Melon Company SOL, está en el eje de estos problemas. Por lo tanto, esas conversaciones están enfocadas inicialmente hacia Honduras.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Prosigue la solidaridad sindical a escala internacional, apoyando el conflicto de los sindicatos independientes en Coca-Cola Amatil Indonesia. Recientemente los sindicatos afiliados a la UITA y sus partidarios realizaron una manifestación ante las puertas de las fábricas de Coca-Cola en [Guatemala](#), [Pakistán](#) y [Filipinas](#), (artículos sólo en inglés) reclamando a la compañía que repare las violaciones a los derechos en Indonesia. Las afiliadas de la UITA de los sectores [HRCT](#) y [lácteos](#), (artículos sólo en inglés) nuestra afiliada de Mondelēz en Egipto, los Comités regionales UITA [África](#) y [Caribe](#), las afiliadas en [América del Norte](#), las afiliadas de [Coca-Cola en África Francófona](#), [la](#)

[Federación Latinoamericana de Trabajadores de Coca-Cola](#), los sindicatos de trabajadores de Coca-Cola en [Uruguay](#), [Ucrania](#), [Benín](#) y [EE.UU.](#) (artículos sólo en inglés) manifestaron su compromiso con la campaña sindical internacional de la UITA.

En el **RU**, miembros de [Unite the Union](#) y de [Bakers, Food and Allied Workers' Union \(BFAWU\)](#), (artículos sólo en inglés) afiliadas a la UITA, recibieron la promoción del Camión Navideño de Coca-Cola en Milton Keynes con protestas y material de la campaña "**Zero Derechos**" para su distribución al público el 15 de diciembre. En **Alemania**, la afiliada [NGG organizó una volanteada en Grimma](#) (sólo en inglés) en torno al Camión Navideño de Coca-Cola a fin de demostrar su solidaridad con la Campaña Mundial de la UITA que cuestiona el régimen de **Zero Derechos** en las operaciones de Coca-Cola Amatil en Indonesia.



En calidad de patrocinadora, Coca-Cola aportó el nuevo sabor de Cero Derechos a las Olimpiadas de Invierno 2018 en Corea. [Las afiliadas de la UITA en Corea](#) se sumaron a la campaña en apoyo a los sindicatos independientes en

Coca-Cola Indonesia, destacando el papel de The Coca-Cola Company como una principal patrocinadora de las Olimpiadas de Invierno en Corea.

Coca-Cola European Partners (CCEP) anunció que la compañía proyecta cerrar un centro de distribución y una planta manufacturera en el RU, con la pérdida de casi 300 puestos de trabajo y que en Francia propuso recortar 252 cargos (10% de la nómina) en 7 instalaciones, incluyendo 5 fábricas. Los miembros de la UITA, organizados en operaciones de Coca-Cola en todo el mundo, respaldarán a los trabajadores/as de Coca-Cola y a sus sindicatos en el RU y en Francia en las negociaciones y en toda acción que podrían adoptar para mitigar el impacto de los planes de CCEP de clausurar y reestructurar estas instalaciones.

Los miembros de la UITA asistentes [a una reunión mundial de sindicatos que representan a trabajadores de Coca-Cola](#), (artículo en inglés) efectuada en Ginebra los días 20 y 21 de febrero, comprometieron su sostén a los

trabajadores/as de Coca-Cola Amatil en Indonesia. La reunión de la Alianza de Trabajadores de Coca-Cola también expresó su profunda preocupación al enterarse del anuncio unilateral de Coca-Cola FEMSA respecto a despidos masivos en **Filipinas**. Los despidos propuestos afectan a 570 miembros de la Federación de sindicatos de Coca-Cola (FCCU). Los miembros de la Alianza exhortaron a TCCC a tomar contacto urgentemente con Coca-Cola FEMSA con el propósito de influenciar a su embotelladora para que entable negociaciones de buena fe con FCCU acerca de los temas concernientes a este ataque al empleo y a los derechos de los trabajadores filipinos, a la vez que cumpla plenamente sus obligaciones bajo las directivas de la OCDE.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Una primera reunión entre un equipo internacional de afiliadas de la UITA y la dirección superior de PepsiCo tuvo lugar el 23 de febrero de 2018 en Ginebra para debatir una serie de temas. Esta reunión inicial se concretó tras el acuerdo de la compañía con la UITA de resolver los conflictos en **India** y **Pakistán**.

En **Guatemala**, la compañía reconoció a los 3 sindicatos que representan a trabajadores/as de producción, ventas y distribución en Frito-Lay. Las negociaciones para un nuevo convenio colectivo en la planta productora comenzarán a principios de marzo. Se planteó una inquietud respecto a los cambios en los procedimientos de seguridad para el personal de ventas. La propuesta de la compañía de suprimir los guardias armados en los camiones de ventas y distribución de PepsiCo, suplantándolos por seguridad disponible por zonas geográficas en caso de incidentes, fue cuestionada por los sindicatos como una práctica insegura que ponía en riesgo a los empleados de ventas y distribución. En la reunión, la dirección superior internacional de PepsiCo confirmó que no habrá cambios hasta que las conversaciones locales traten los temores planteados por los sindicatos que representan a los trabajadores/as afectados.

Las afiliadas GMB y Unite the Union en el **RU** se oponen al propuesto cierre de la fábrica en Norwich operada por Britvic --la embotelladora autorizada para productos de PepsiCo dentro del RU-- así como al traslado de la producción a diferentes lugares en el país. Los representantes de GMB informaron a la dirección de PepsiCo respecto al probable impacto negativo sobre la imagen de la compañía en el RU que podría acarrear una posible campaña pública y le

solicitaron que interceda ante Britvic para que retorne a la mesa de negociaciones.

En **Honduras**, delegados de STIBYS –afiliada de la UITA-- señalaron la falta de cumplimiento de la ley por parte de la gerencia en la embotelladora concesionaria de PepsiCo. Asimismo, plantearon su preocupación en cuanto a que la gerencia amenaza el derecho a la negociación colectiva y pone obstrucciones a todo futuro convenio colectivo. Los representantes empresariales de PepsiCo acordaron informarse sobre estos temas y responder a la UITA.

Además de las cuestiones específicas de derechos humanos y del lugar de trabajo por países, la UITA y PepsiCo discutieron temas generales en toda la compañía, abarcando la política mundial de derechos humanos de PepsiCo; los problemas referidos a la igualdad; los derechos de los trabajadores/as LGBTI; el acoso sexual; el impacto del nuevo aceleramiento tecnológico; y las estrategias y experiencia de la UITA centradas en el empleo precario. Sírvase contactar a burcu.ayan@iuf.org por un informe pormenorizado de la reunión y de los puntos de acción.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

En **India**, aumentan las prácticas laborales injustas, incluyendo la interferencia empresarial en las actividades sindicales y los intentos para evitar que los sindicatos se reúnan entre sí. Esto implicó el despido de 5 dirigentes y miembros sindicales después de la adquisición de SABMiller por parte de la compañía. La UITA contactó a AB InBev, exigiendo que la dirección superior intervenga para asegurar que la gerencia de AB InBev India respete los derechos sindicales fundamentales y de negociación de sus empleados. La gerencia de AB InBev India respondió a la UITA limitando su compromiso a respetar las normas legales “básicas” a escala local. La UITA envió una segunda carta a la compañía recordándole sus obligaciones más amplias bajo las Directivas de la OCDE, que van más allá del cumplimiento de la legislación local.

La UITA exhortó a AB InBev a ejercer toda la influencia necesaria sobre la gerencia local en la fábrica Sonapat, de modo de asegurar la restitución de los 5 dirigentes y miembros sindicales castigados y el respeto de los

derechos de los trabajadores, en especial el derecho a asociarse y ser representado por un sindicato independiente de su elección.

Asahi

burcu.ayan@iuf.org

En **Australia**, la afiliada *National Union of Workers* suscribió un convenio en la fábrica de agua embotellada propiedad de Asahi en Albury-Wodonga, después de una extensa campaña para obligar a la compañía a crear puestos permanentes para trabajadores/as previamente estancados en empleo eventual. El acuerdo regirá hasta mayo de 2020 y, entre otros puntos, crea 14 nuevos cargos en los depósitos y 6 en el área de producción, a la vez que establece un mecanismo para supervisar el empleo eventual en la planta.

El sindicato formuló su cálido agradecimiento por los muchos defensores que enviaron mensajes a la compañía en respuesta al llamado internacional de solidaridad de la UITA en junio de 2017.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

En **Alemania**, Carlsberg vendió la planta cervecera Holsten en Altona, Hamburgo, y aspira a trasladar su producción a una nueva instalación en Hamburgo-Hausbruch. Proyecta suprimir 74 puestos en las áreas de producción y logística. Nuestra afiliada NGG representa a trabajadores/as en la planta Holsten en Hamburgo y actualmente trata de negociar la reducción del impacto del plan de Carlsberg. La UITA requirió por escrito a la gerencia de Carlsberg Alemania y a la dirección superior en Copenhague que suministren a NGG la información necesaria acerca de todo plan para la nueva fábrica y que entablen negociaciones de buena fe con NGG sobre todas las cuestiones relativas a los planes de recortar puestos de trabajo.

Tras una primera reunión informal con Carlsberg en Ginebra referida a la promoción femenina de cerveza en Cambrew –la empresa conjunta de Carlsberg en **Camboya**– la UITA brindó información adicional sobre Camboya y continúa procurando la intervención empresarial a fin de garantizar un justo resultado para los actuales problemas relativos a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Prosiguen en **Haití** los avances comunicados en anteriores ediciones de “*Actualización CTN*”, inclusive el aumento del reconocimiento a



nuestra afiliada SYTBRANA. Una carta conjunta del sindicato y la gerencia enviada a la dirección mundial de Heineken y a la Secretaría de la UITA enumeró las significativas mejoras en las condiciones, como resultado de la interacción local entre SYTBRANA y la gerencia de la planta. La carta conjunta confirmó asimismo un compromiso constante a efectos de mantener la relación de mutuo respeto que actualmente existe entre el sindicato y la gerencia. Si bien naturalmente persisten desafíos, los cambios ya acordados abarcan:

- Una nueva cafetería para los trabajadores y trabajadoras;
- La construcción de un centro de educación y un centro médico;
- Una calificación clara y convenida de los puestos de trabajo, con salarios sujetos a las calificaciones de los puestos como es la norma en todas las operaciones de Heineken en todas partes;
- Importantes modificaciones positivas en los regímenes de los turnos de trabajo, según propuestas previas de SYTBRANA.

Actualmente el sindicato está convencido que ha consolidado el pleno reconocimiento de la gerencia. Agradece a la UITA y, en particular, a nuestra División del Sector Cervecerero y a las afiliadas de la UITA en Heineken por apoyarlo firmemente en tanto logró este importante paso adelante para los empleados de BRANA y los trabajadores/as en general en Haití, donde los ejemplos positivos de este nivel de respeto para los sindicatos no son tan comunes como deberían serlo.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La Secretaría de la UITA coopera con las afiliadas para poner en vigencia el **Compromiso Conjunto UITA-Sodexo para la prevención del acoso sexual** y periódicamente revisa los avances con la compañía. Próximamente las afiliadas italianas de la UITA se darán cita con Sodexo Italia y la UITA organizará una sesión educativa sobre el acuerdo con nuestra afiliada belga, CSC Alimentation et Services. Se estimula a las afiliadas a contactar a la Secretaría para su asesoramiento y apoyo con el objetivo de implementar el acuerdo conjunto.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

El **Grupo Director de la División Lácteos de la UITA** se reunirá los días 12 y 13 de marzo con el propósito de discutir formas para desarrollar una coordinación sindical internacional más dinámica dentro de las compañías, como un factor clave de fortalecimiento de la División Lácteos.

Lactalis

Lactalis fue identificada como una compañía que requiere mayor atención, por cuanto persigue una agresiva estrategia de crecimiento mediante adquisiciones. En 2016 y 2017, la compañía realizó un paro patronal a los trabajadores en [Melbourne](#) (en inglés) y [Echuna](#) en Australia. Las afiliadas de España combatieron un [cierre de la compañía](#), cuando Lactalis se rehusó a vender la planta de Valladolid como una cuestión viable, al intentar suprimir la competencia a costa de puestos de trabajo.

En la actualidad, las afiliadas europeas consideran opciones para exigir a Lactalis que acate sus opciones jurídicas en cuanto a establecer un Comité de Empresa Europeo, rechazado hasta la fecha por la compañía.

En diciembre de 2017, Lactalis se vio envuelta en un gran escándalo de seguridad alimentaria, luego que bebés en Francia contrajeron Salmonella de productos de nutrición infantil provenientes de su planta en Craon, al noroeste de Francia. La compañía retiró el producto con lentitud. Informes recientes enumeran 48 niños enfermos a raíz de la contaminación. El retiro comprendió 12 millones de cajas de leche en polvo para bebés en 83 países. Las afiliadas de la UITA en Francia están preocupadas acerca del posible daño a largo plazo para la reputación de los productos lácteos franceses y las posibles repercusiones para los empleos, temiendo que Lactalis pueda aumentar la producción en instalaciones recientemente adquiridas en Alemania.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's en el RU anunció que incrementaría los salarios a partir del 22 de enero para todos los empleados en los restaurantes bajo su propiedad directa. Esto representa aproximadamente una cuarta parte de los restaurantes de la compañía en el RU. Los efectivos de BFAWU –afiliada de la UITA--

anteriormente habían realizado una huelga el 4 de septiembre, exigiendo mejores salarios, el reconocimiento del sindicato, así como un cese de los contratos cero hora y la cultura de hostigamiento de McDonald's. Recibieron con agrado el aumento salarial, como una demostración que los trabajadores/as pueden triunfar cuando permanecen unidos.

DIVISIÓN PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

sarah.meyer@iuf.org

Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

burcu.ayan@iuf.org

En septiembre de 2017, Danone Polonia anunció el cierre de una de sus plantas embotelladoras de aguas y aseguró verbalmente a los trabajadores y a su sindicato, SPSPZOZ-Solidarnosc, que todos los trabajadores/as serían transferidos a una de dos plantas de aguas cercanas. A pesar de las numerosas solicitudes del comité sindical en la planta afectada, Danone se rehusó a dar información por escrito y a entablar negociaciones de buena fe con el sindicato. Por el contrario, solo confirmó la continuación del empleo por 3 meses más.

La UITA intervino con la dirección superior y después de la reunión del CIC en octubre –en cuya ocasión se efectuó un encuentro entre representantes sindicales de Danone Polonia y la dirección superior de Recursos Humanos de Danone– el sindicato comunicó que habían comenzado las debidas negociaciones. En diciembre, se concluyó un acuerdo sobre los cambios organizativos relacionados con la reubicación de la producción.

Se clausuró la fábrica y todos los trabajadores fueron transferidos a otras fábricas bajo los mismos términos y condiciones que disfrutaban anteriormente.

Como resultado directo de las negociaciones realizadas bajo el acuerdo, se identificaron 132 trabajadores/as bajo contratos de largo plazo a ser traspasados a contratos permanentes en Danone Nutricia Indonesia. La gerencia local de Danone exigió documentos y fijó ciertos criterios para la conversión del trabajo eventual a permanente. Posteriormente confirmó que 94 de los 132 cumplían todos los criterios y tenían los documentos pertinentes. Sin embargo, la gerencia anunció luego que solamente se necesitaban 80 trabajadores y 14 de los 94

trabajadores eran relegados. La UITA solicitó a la dirección de Danone en París que contactara a la gerencia local en Indonesia a fin de asegurar que acatará el acuerdo originalmente alcanzado de convertir en permanentes a los 94 trabajadores. Danone investiga la situación local y se comprometió a cumplir el Acuerdo UITA-Danone relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos.

La reunión estratégica semestral más reducida entre Danone y un equipo de afiliadas de la UITA tendrá lugar los días 20 y 21 de marzo en París. Sírvase escribir a burcu.ayan@iuf.org si hubiera algún problema en las operaciones de Danone a ser elevado al equipo de la UITA.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

En enero de 2018, la UITA convocó una teleconferencia internacional a fin de debatir los próximos pasos en materia de coordinación internacional en JDE, como seguimiento a previas teleconferencias descritas en anteriores ediciones de “Actualización CTN”.

La atención clave en esta última teleconferencia se radicó en las grandes adquisiciones de JAB Holdings, la casa matriz final de JDE: (1) la compra por USD 18.700 millones del *Dr. Pepper Snapple Group*, con sede en Estados Unidos y (2) la adquisición por USD 361 millones de *OldTown Coffee*, con sede en Malasia.

JAB Holdings es también el accionista mayoritario de la empresa que opera *Espresso House* y *Baresso Café*, así como de la firma que opera *Peet's Coffee and Tea*, *Caribou Coffee* y *Einstein Noah*. Asimismo, es un líder minorista internacional de primera calidad de dulces *Krispy Kreme*.

Dada la agresiva expansión de esta compañía, actualmente las afiliadas de la UITA desarrollan una estrategia que se centra en la casa matriz y a la vez en sus muchas subsidiarias operativas.

Kraft Heinz

sarah.meyer@iuf.org

Como se informó en “Actualización CTN N° 34”, continúa la labor de una encuesta a trabajadores de Kraft Heinz, llevada a cabo por afiliadas de la UITA a sus efectivos en Kraft Heinz. Se mantendrá anónima la identidad de cada trabajador. El plazo para la entrega de la encuesta era inicialmente el 23 de febrero, pero fue aplazado dos semanas, hasta el viernes 9 de marzo.

Con el objeto de elaborar la mejor crítica posible, necesitamos la mayor cantidad de aportes que representen el mayor número de sindicatos y

operaciones de Kraft Heinz. Por más información, sírvase contactar a la Secretaría de la UITA (sarah.meyer@iuf.org).

Mondelēz

sarah.meyer@iuf.org

En Zúrich, el 23 de noviembre, miembros de los sindicatos afiliados a la UITA, incluso aquellos que integran el Comité de Empresa Europeo Mondelēz, entregaron la **carta abierta UITA Mondelēz** para el nuevo Presidente Ejecutivo de la compañía, Dirk Van De Put, en manos de Hubert Weber y Andrew Gibson, ejecutivos de Mondelēz. La carta, suscrita por 42 sindicatos afiliados a la UITA, tuvo aparentemente un impacto significativo dentro de Mondelēz y es aún motivo de evaluación. La compañía acordó dar en breve una respuesta, en especial acerca de una futura relación Mondelēz/UITA.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Recientemente la UITA fue notificada de violaciones a los derechos humanos en Nestlé en **Malasia**, las cuales se iniciaron en los últimos meses de 2017. Con apenas unos pocos días de aviso, 23 trabajadores fueron transferidos forzosamente de una fábrica de Nestlé a otra. Sus objeciones fueron ignoradas; no hubo conversaciones y mucho menos negociaciones con su sindicato, FIEU. Los trabajadores/as fueron asignados a puestos que no correspondían a sus habilidades y experiencia. No recibieron adiestramiento; no se consideró las dificultades causadas por la mayor distancia desde sus hogares; no se les proporcionó transporte. Bajo estas circunstancias, 9 trabajadores renunciaron. Tras la intervención de la Secretaría Regional Asia-Pacífico de la UITA, todos los trabajadores/as, incluso los que habían renunciado, retornaron a sus anteriores puestos el 12 de febrero.

El **grupo de trabajo sobre Nestlé Business Excellence (NBE)**, compuesto por miembros del CEE Nestlé, elevó un segundo proyecto de una Declaración Conjunta sobre medidas a adoptar para mitigar los efectos de la implementación de NBE sobre los puestos y las condiciones laborales. Se espera que el documento esté listo en la reunión del grupo director del CEE Nestlé a efectuarse los días 5 y 6 de marzo. Nestlé se ha negado sistemáticamente a proporcionar cifras estimadas sobre pérdidas de empleos vinculadas a NBE. No obstante, en enero Nestlé informó a los representantes sindicales

en **Francia** que serían eliminados 400 puestos de trabajo.

En septiembre de 2017, Nestlé comunicó una "reorientación estratégica" de su división dermatológica, **Galderma**, determinando el anuncio del cierre del centro de I&D en **Francia**, el cual emplea unas 500 personas. Finalmente, el 5 de febrero, tras las presiones de la UITA sobre Nestlé, se efectuó en Ginebra una reunión especial referida a Nestlé-Galderma, en el marco del Comité de Empresa Europeo. El 9 de febrero, casi 200 empleados del centro de investigación viajaron por la noche en ómnibus desde Francia para realizar una demostración frente a las oficinas centrales de Nestlé en Vevey, Suiza. Contaron con el apoyo de su sindicato, FCE-CFDT; de FGA-CFDT, que representa a los trabajadores de la alimentación en Francia; del sindicato suizo UNIA; y de la Secretaría de la UITA.

Nestlé-Froneri

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Tras los anuncios de agosto y septiembre de 2017 respecto a planes de reestructuración en numerosos países europeos, la UITA movilizó el apoyo de las afiliadas de Nestlé para respaldar a los efectivos en Froneri en lucha contra la destrucción del empleo, en particular en Alemania e Italia. Se confeccionó un afiche, el cual fue utilizado por las afiliadas que enviaron fotos y mensajes de solidaridad. La UITA continuó presionando a Nestlé para que asuma su responsabilidad de proteger los derechos humanos en su empresa conjunta y recurra a su influencia para obligar a la gerencia de Froneri a reunirse con la UITA.

Continuaron las acciones en la ex fábrica de Nestlé en Uelzen, Alemania, donde Froneri propuso recortes de puestos y modificaciones masivas en los términos y condiciones. En la ex fábrica de Nestlé en Parma, Italia –bajo la amenaza de cierre a fines de 2017– los trabajadores y trabajadoras, secundados por sus sindicatos FLAI-CGIL y UILA-UIL, armaron una carpa de protesta frente a la fábrica el 7 de noviembre. El 29 de noviembre, con la ayuda de la UITA, 50 trabajadores y sus representantes sindicales viajaron a Suiza trasladando su protesta a las oficinas centrales de Nestlé en Vevey. Fueron recibidos por una delegación del sindicato suizo UNIA, así como por un grupo de trabajadores de Nestlé y una delegación de la UITA.

Finalmente tuvo lugar una reunión a fines de noviembre entre el Director Mundial de Recursos Humanos de Froneri, la Secretaría de la UITA y

representantes de afiliadas de la UITA en Alemania e Italia.

El 21 de diciembre, se resolvió el extenso y difícil conflicto de los 120 trabajadores despedidos en la fábrica de helados de Nestlé-Froneri en Parma. Se adoptaron disposiciones que la compañía había rechazado considerar o negociar persistentemente. En Alemania, tienen lugar actualmente conversaciones entre NGG y la compañía en torno a propuestas para abordar las intenciones de la compañía de reducir costos y renegociar el convenio colectivo.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

La UITA convocó el apoyo de los sindicatos de Unilever para una acción colectiva por parte de FNV, luego que la compañía se negó a ofrecer mejores garantías de retiro y empleo tras la venta de la fábrica Oss (Unox, Knorr, Bertoli) al *Zwanenberg Food Group* en julio de 2017. Los miembros de FNV aprobaron el 22 de noviembre un paquete perfeccionado para más de 300 trabajadores/as, después que repetidas huelgas paralizaron efectivamente la producción.

El 11 de enero, la UITA publicó un análisis conciso (en inglés) del financiamiento de la venta de la división de cremas para untar a los inversores de capital privado KKR. La adquisición de la división de cremas para untar de Unilever por parte de KKR, por el monto de EUR 6,25 millones, será financiada en casi 83% del precio de compra, lo cual pesará fuertemente sobre el personal. Los sindicatos deben ejercer presión en aras de una total transparencia de las medidas financieras, las cuales serán decisivas para orientar las estrategias de la negociación colectiva.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

En julio de 2017, se concluyó un acuerdo entre la afiliada SYNOVO y la gerencia de Ibis y Novotel Cotonou en **Benín**, con el propósito de garantizar empleo a los trabajadores bajo despido temporario durante la renovación del hotel.

El acuerdo de julio de 2017 estipuló que el período de cesantía temporaria terminaría el 7 de enero de 2018. A principios de enero, SYNOVO nos informó que el gerente general

del hotel anunció que las obras de renovación no habían comenzado aún y que durarían más de lo previsto anteriormente. En consecuencia, no se necesitarían más los servicios de estos trabajadores/as, quienes tendrían que tramitar antes del 31 de enero su retiro voluntario, cuyas condiciones serían negociadas individualmente.

La Secretaría intermedió con la dirección superior de Accor para asegurar que la gerencia local en Benín inicie negociaciones significativas y de buena fe con SYNOVO, con el fin de hallar soluciones que garanticen que los empleados afectados por la renovación no sufran impactos negativos. Se informará a las afiliadas sobre la evolución de la situación.

Club Méditerranée

massimo.frattini@iuf.org

En octubre de 2017, **US Teamsters** comunicó a la Secretaría que la gerencia del complejo vacacional Sandpiper Bay en Florida decidió, sin previa consulta, despedir a 15 leales camareras/os de piso con muchos años de servicio y subcontratar sus cargos a un contratista externo.

Los miembros del CEE ClubMed emitieron una declaración de apoyo en diciembre y en la actualidad circula una petición entre los empleados de ClubMed, la cual exhorta al Director Ejecutivo Henri Giscard d'Estaing y a la dirección superior a intervenir para que se entablen negociaciones de buena fe referidas al empleo y las condiciones sociales en el complejo vacacional.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Durante la última reunión de la Conferencia y del Comité HRCT, se decidió que Marriott debe ser uno de los objetivos clave para la acción sindical coordinada a escala internacional. Con la finalidad de reforzar dicha labor, la Secretaría organiza un encuentro de sindicatos de Marriott para el 3 de mayo, destinado a desarrollar posibles estrategias y acciones para una campaña mundial de sindicalización. La intención será incrementar la afiliación y la densidad sindical, junto a la meta de promover el reconocimiento mundial de la UITA por parte de *Marriott Corporation*.

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

Tras la reunión con Meliá efectuada el 6 de noviembre en Palma de Mallorca, la Secretaría redactó una posición conjunta referida al acoso sexual en el lugar de trabajo. El texto está siendo

consultado con las afiliadas involucradas antes de enviarlo a la compañía para su subsiguiente discusión.

Campaña Internacional de la UITA para Camareras de Piso de Hoteles

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

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Los miembros de la UITA en todo el mundo actúan para combatir el acoso sexual generalizado al cual están expuestos los trabajadores de las industrias de hoteles, restaurantes y catering.

Nordic Union para Trabajadores del Sector Hoteles, Restaurantes, Catering y Turismo --que agrupa a las afiliadas de la UITA en Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia y Dinamarca-- lanzó una campaña #notonthemenu para crear conciencia acerca del alcance del acoso sexual en sus sectores y promover la tolerancia cero en el lugar de trabajo. En Noruega y Suecia, las afiliadas de la UITA conquistaron la participación de las asociaciones de empleadores y procuran expandir la cooperación.

El 11 de noviembre, los efectivos de UNITE HERE en Chicago y alrededores celebraron la adopción del decreto “*Hands Off Pants On*” por parte del Consejo Municipal de Chicago, destinado a proteger a los empleados hoteleros de la ciudad. El decreto --que fue elaborado y promovido por el Local 1 de UNITE HERE en Chicago y el Consejo Laboral de Chicago, junto a aliados políticos-- exige que todos los hoteles proporcionen botones de pánico a toda persona que trabaje a solas en habitaciones de huéspedes y baños. El decreto también protege de represalias a los empleados de hoteles cuando notifiquen violencia sexual por parte de huéspedes y ordena a los hoteles a poner en efecto una política contra el acoso sexual.

Una camarera de piso española, quien integra la sección hotelera de nuestra afiliada FeSMC-UGT, utilizó su cargo como panelista en la reciente Cumbre Social de la UE en Gothenburg, Suecia, para exponer la brutal realidad de la industria de la hospitalidad en España y Europa. Denunció a la “recuperación” económica proclamada por las autoridades políticas españolas y europeas de haber conducido a una pérdida permanente de derechos sociales, una profundización de la

desigualdad, mayor precariedad y la ampliación de la brecha salarial entre los sexos. A raíz de su experiencia personal, describió la carencia de derechos, los bajos salarios, el equilibrio laboral/personal y las malas condiciones de trabajo que caracterizan al sector de la hospitalidad en general y a la situación de las camareras de piso en particular.

El departamento gubernamental de California responsable de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo adoptó unánimemente el 18 de enero una serie específica de normas destinadas a reducir las lesiones profesionales que afectan a las camareras de piso de hoteles. Nuestra afiliada UNITE HERE lideró el impulso en favor de una norma específica desde que el sindicato la requirió al Consejo Normativo en 2012. Bajo la nueva norma sobre Prevención de Lesiones Musculoesqueléticas para Camareras de Piso de Hoteles, se exige a los hoteles implementar medidas "para corregir o minimizar los riesgos laborales que puedan causar lesiones musculoesqueléticas a las camareras de piso", incluyendo "herramientas, equipamiento, aparatos y prácticas de trabajo eficaces, así como controles administrativos".

DIVISIÓN DEL SECTOR CARNE

james.ritchie@iuf.org

El **Grupo Coordinador de la División del Sector Carne de la UITA** sesionará los días 14 y 15 de marzo.

JBS

james.ritchie@iuf.org

Un punto prominente del orden del día será el debate acerca de la forma en que la UITA puede defender mejor los derechos de los miembros empleados por el mayor procesador cárnico del mundo, **JBS**, el cual tropieza en Brasil de un escándalo de corrupción al otro y enajena activos para saldar masivas multas acordadas en negociaciones de clemencia proyectadas para salvar a sus directivos superiores de largos años de cárcel.

Tras el acuerdo de negociación de clemencia en un escándalo generalizado de corrupción política, que resultó en USD 3.200 millones de multa, se descubrió que los ejecutivos principales de la compañía, Joesley y Wesley Batista, habían retenido información a los fiscales y fueron entonces acusados de operar usando información privilegiada. Ambos dejaron sus cargos como Presidente y Director Ejecutivo de JBS y el Consejo designó a su padre de 84 años, José Batista Sobrinho, como el nuevo

Presidente. Los informes del tercer trimestre divulgados en noviembre muestran que las ganancias habían caído. Les inquieta a los miembros de las afiliadas de la UITA que las plantas puedan ser vendidas y posiblemente clausuradas. El recorte de costos para pagar las multas por conductas delictivas puede reducir los ingresos de nuestros miembros y poner en riesgo su salud y seguridad. Los trabajadores y trabajadoras pagan el precio de la corrupción en Brasil con la caída de sus niveles de vida y la represión política.

HK Scan

james.ritchie@iuf.org

Como se informó en la anterior edición de "Actualización CTN", los trabajadores/as de frigoríficos en Rakvere, Estonia, realizaron espontáneamente una huelga en octubre de 2017, a raíz de la reiterada negativa de su empleador, la transnacional finlandesa *HK Scan*, de proveerles un aumento salarial.

Después de la huelga, los trabajadores fueron organizados por el sindicato local IMTAL, el cual está afiliado a la Confederación Sindical de Estonia (EAKL). El sindicato entabló negociaciones formales con *HK Scan*, pero la compañía se rehusó obstinadamente a ofrecer un incremento salarial. Un conciliador nacional proporcionado por el Estado propuso un compromiso, que fue también rechazado por el empleador.

Un intento final de negociar una solución se frustró también el 1º de febrero y los trabajadores iniciaron una nueva huelga el 6 de febrero, a pesar de las amenazas y la intimidación de su empleador. Se convocó a huelga por un período indefinido de tiempo y en momentos de la redacción de este Boletín, no hubo adelanto alguno.

Nuestra afiliada finlandesa SEL está supervisando estrechamente la situación y ofreciendo apoyo práctico y financiero a los trabajadores en huelga.

HK Scan está tratando de abatir al sindicato estableciendo estructuras 'representativas' alternativas y declarando que se fijarán unilateralmente nuevas escalas salariales en el correr del año. El no reconocimiento del sindicato y la inobservancia de entablar negociaciones colectivas de buena fe constituyen violaciones a las Directivas de la OCDE para Empresas Multinacionales. La UITA se dirigió por escrito a la compañía enumerando las violaciones y preparará una queja ante la OCDE si fuere necesario.

2 Sisters

james.ritchie@iuf.org

En octubre de 2017, una investigación encubierta de Guardian e ITV reveló un escándalo de seguridad alimentaria en la mayor planta procesadora avícola de *2 Sisters* en West Bromich, RU. La filmación documentada expuso aves caídas en el suelo y retornadas a la línea de producción, así como una instancia de etiquetado donde se alteraban las fechas de matanza de las aves. A continuación, hubo una investigación por parte del organismo de normas alimentarias y una consulta parlamentaria. La planta reabrió en noviembre, después que la compañía había adiestrado al personal y convencido a los principales supermercados de sus mejoras en los procesos y controles de seguridad alimentaria. Nuestra afiliada Unite the Union participó estrechamente en la negociación de mejores procesos y normas con la compañía, prestando asistencia con adiestramiento, comunicándose con las autoridades y participando en la consulta.

En febrero, *2 Sisters* anunció que clausuraría 3 fábricas en el RU con un costo de 900 puestos de trabajo, en tanto que las inversiones en otras plantas crearían 1000 nuevos puestos. Unite declaró que combatiría los cierres y notificó que los trabajadores/as se sienten traicionados luego de haber trabajado con la compañía tras el escándalo de seguridad alimentaria.

En **Alemania**, la afiliada **NGG** culminó negociaciones difíciles y extensas de **un convenio de negociación colectiva a nivel de la industria**, que dispone condiciones laborales mínimas. Actualmente el convenio colectivo debe ser aprobado por el Bundestag, ya que es parte de las modificaciones a la Ley de Desplazamiento de Trabajadores, la cual establece los reglamentos aplicables a la mano de obra migratoria 'desplazada' en Alemania desde otros países dentro de la UE.

Una vez aprobado, el convenio colectivo impondrá un salario mínimo de EUR 9 por hora, sumado al pago del tiempo para vestir la ropa de trabajo, elevando la tasa efectiva a EUR 9,11.

El convenio colectivo introducirá asimismo un esquema voluntario, mediante el cual los trabajadores a tiempo completo (35 horas semanales) puedan acreditar las horas extraordinarias de trabajo en un 'banco' de horas trabajadas.

Una ley aprobada en Alemania en agosto de 2017 requiere que la compañía anfitriona (por ej., Tönnies, **Danish Crown**, **Vion**) asuma la responsabilidad de sus empleados, aun cuando estén técnicamente asignados a subcontratistas.

A pesar de estas recientes mejoras legislativas, las condiciones de empleo persisten siendo atroces para miles de trabajadores y trabajadoras de Europa Oriental, quienes aún en su mayoría son empleados por subcontratistas, cuyos beneficios son estafados rutinariamente y sufren violaciones a sus derechos.

El último convenio integra una dilatada y decidida lucha de NGG por establecer normas justas y universales en el sector de la carne.

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>