

ACTUALIZACIÓN CTN N° 37

11-2018



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:

- Chiquita

Bebidas:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo/Frito-Lay
- Refresco

Cerveceras:

- AB InBev
- Carlsberg

Catering:

- Sodexo
- Compass

Comida Rápida:

- Burger King
- McDonald's
- TGI Fridays

Procesamiento de Alimentos:

- Cargill
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Mondelēz
- Nestlé
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- AccorHotels/AccorInvest
- Marriott
- Meliá
- Campaña para Camareras de Piso de Hoteles

Carne:

- HKScan

Tabaco:

- Philip Morris International (PMI)

AGRICULTURA

svetlana.boincean@iuf.org

Chiquita

svetlana.boincean@iuf.org

La **reunión periódica de revisión entre Chiquita y UITA/COLSIBA** tuvo lugar el 17 de septiembre en Costa Rica.

Los puntos del orden del día incluyeron el examen de la labor actual sobre género; salud y seguridad ocupacional; y el impacto de los cambios portuarios sobre los trabajadores y trabajadoras en Limón, **Costa Rica**, donde comenzará a operar un nuevo puerto de contenedores en febrero de 2019. Se convino que este tema fuera incorporado al orden del día de las reuniones periódicas entre Sintracobal y Chiquita en Costa Rica.

El ala sindical planteó asimismo inquietudes acerca de demoras en la negociación colectiva en varios países. Se convino que la próxima reunión UITA/COLSIBA prepararía un informe sobre tendencias en las negociaciones colectivas en las operaciones de Chiquita en América Latina y que el encuentro también exploraría qué capacitación en materia de negociación colectiva podría secundar tanto a los gerentes como a los sindicatos locales.

En 2019, las reuniones se efectuarán en Honduras en el primer semestre del año y en Guatemala en el segundo semestre. En estos encuentros, Chiquita presentará detalles sobre la clase de contratos de empleo femenino, además de la información habitual sobre la participación femenina en el total del personal.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

The Coca-Cola Company

burcu.ayan@iuf.org

Las afiliadas de la UITA continúan apoyando, mediante sus efectivos, la **campaña “Cero Derechos”** en defensa de los sindicatos independientes y democráticos y de los derechos de negociación del personal de Coca-Cola en Haití, Indonesia, Irlanda, Filipinas y Estados Unidos. [PULSE AQUÍ](#) para enviar un mensaje a Coca-Cola Company, reclamando que la compañía subsane todas las crecientes violaciones a los derechos humanos en el marco del Sistema Coca-Cola.

Prosigue y se ha intensificado la movilización contra los ataques a sindicatos independientes en Coca-Cola Amatil en **Indonesia**. El recién establecido Consejo de Trabajadores de Coca-Cola Indonesia congrega a 4 sindicatos independientes y desafía la confabulación de la compañía con la organización legada por el régimen de Suharto, la estructura sindical nacional establecida por esa dictadura militar. Los miembros reelectos destituyeron a Atra Narwanto como presidente del sindicato SBCCD en el centro de distribución Cibitung de la compañía. Por tal motivo, los efectivos sindicales demuestran actualmente su determinación en asegurar sus derechos colectivos y ver incorporados a todos sus dirigentes electos.

En **Filipinas**, las afiliadas de la UITA combaten el modelo comercial de la embotelladora FEMSA de Coca-Cola, asentada sobre la destrucción del empleo, infracciones al derecho laboral y atropellos sistemáticos a los derechos. Leer más [aquí](#).

The Coca-Cola Company (TCCC) había clausurado anteriormente 2 plantas de propiedad directa y fuertemente sindicalizadas que producían el jarabe concentrado (la “fórmula secreta” clave de su producto insignia) en **Irlanda**, en Drogheda y Athy. A pesar de un gran número de efectivos sindicales en la restante planta de jarabe en Ballina, Co Mayo, la compañía se rehúsa a reconocer a nuestra afiliada SIPTU. Su rechazo a los derechos persiste a pesar de la recomendación emitida por la Corte Laboral de Irlanda en septiembre, a efectos que se reúna con SIPTU a negociar términos y condiciones de empleo para la creciente afiliación de SIPTU. A principios de junio, la Secretaría de la UITA envió una misión investigadora con el fin de indagar las actuales violaciones a los derechos en la planta de Ballina. Se entrevistaron con miembros de SIPTU, quienes pidieron el anonimato debido a la presión que los defensores o miembros sindicales conocidos experimentan por parte de la gerencia de la planta.

Cuando la gerencia superior de Coca-Cola expuso ante la Conferencia Mundial del Consumidor organizada por Deutsche Bank en París el 13 de junio de 2018, la Secretaría de la UITA y miembros de nuestras afiliadas francesas FGTA-FO y FGA-CFDT protestaron apoyando la campaña “Cero Derechos” en la sede de la conferencia.

Efectivos de STIBYS en **Honduras** manifestaron asimismo contra el empleo eventual en la embotelladora de Coca-Cola y respaldaron la campaña “Cero Derechos” de la UITA.

El 13 de agosto en **Las Vegas**, miembros de nuestra afiliada BCTGM en todo EE.UU. y del Local 226 de UNITE HERE de Las Vegas –liderados por el Presidente de la UITA, Mark Lauritsen– realizaron una protesta de apoyo a la campaña frente al emblemático comercio de Coca-Cola situado en la calle principal de Las Vegas. Leer más [aquí](#).

Afiliadas integradas por sindicatos que representan a trabajadores/as de Coca-Cola en todo el mundo –a quienes se sumó el personal de la Secretaría Internacional de la UITA, liderado por su Secretaria General, Sue Longley– llevaron a cabo una enérgica manifestación el 13 de septiembre en la conferencia sobre Negocios y Derechos Humanos, auspiciada por The Coca-Cola Company en su sede mundial en Atlanta. La acción concluyó con una “sesión informativa de alternativa sobre derechos humanos” por parte de la UITA en dos universidades locales, donde oradores sindicales de EE.UU., Indonesia y Filipinas describieron su lucha por los derechos en Coca-Cola. Leer más [aquí](#).

Tras estas exitosas protestas y encuentros con grupos de estudiantes en Atlanta, efectivos de la UITA provenientes de Indonesia, Filipinas y Haití compartieron sus experiencias acerca de las deficiencias en materia de derechos humanos de The Coca-Cola Company en sus países, junto a [miembros de la UITA que trabajan en Coca-Cola en Boston y Filadelfia](#).

Una delegación sindical internacional –que incluyó a Atra Narwanto y Lutfi Arifiyanto, los dirigentes perjudicados de los sindicatos independientes en Coca-Cola Amatil Indonesia– visitó **Canadá** y se reunió con [nuestras afiliadas UFCW y UNIFOR](#). El recorrido por Canadá de la delegación en pro de la campaña internacional de la UITA culminó en la reunión anual del **Consejo Canadiense de Trabajadores de Refrescos** en Halifax, Nova Scotia, donde el Consejo prometió su pleno apoyo a la campaña “Cero Derechos” de la UITA.

El equipo de la UITA en la reunión semestral UITA/Coca-Cola, celebrada el 20 de septiembre de 2018 en las oficinas centrales de Coca-Cola en Atlanta, comprendió a representantes de sindicatos pertinentes en Indonesia, Filipinas, EE.UU. y Haití. La reunión abordó las violaciones a los derechos en curso en Haití, Indonesia, Irlanda, Filipinas, España y Estados Unidos.

La UITA prosigue reclamando a TCCC que tome medidas a fin de cumplir sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos respecto a sus empleados/as directos en Irlanda y para asegurar que sus embotelladoras en Haití, Indonesia, EE.UU., España y Filipinas también las acaten.

La Secretaría de la UITA tomó asimismo contacto con Coca-Cola y su embotelladora SOBOMA en **Mauritania** para apoyar al Sindicato Nacional de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (SNTIA), insistiendo que la compañía explique a fondo los motivos para el cierre de su fábrica y el despido de todo el personal, a la vez que adopte acciones para mitigar el impacto sobre los trabajadores y trabajadoras afectados.

Tras grandes avances en la embotelladora de Coca-Cola en **Pakistán** (propiedad de la embotelladora turca CCI), tuvo lugar una actividad de capacitación sobre igualdad de género y respecto al aumento del empleo femenino, en las operaciones de Coca-Cola en Estambul el 6 de noviembre de 2018. La sesión congregó a miembros de la UITA provenientes de Pakistán y Turquía.

La Secretaría de la UITA organizó una mini encuesta entre sus afiliadas que representan a trabajadores/as helénicos en Coca-Cola, a fin de comparar las categorías y las descripciones de tareas de los operadores de líneas de producción y así apoyar a los miembros de la UITA en sus negociaciones sobre salarios y condiciones laborales en **Coca-Cola Ucrania**.

Las afiliadas de la UITA que aún no recibieron el informe de los resultados de la última **Reunión de la Alianza Mundial Coca-Cola de la UITA de 2018**, pueden obtenerlo contactando a burcu.ayan@iuf.org.

PepsiCo/Frito-Lay

burcu.ayan@iuf.org

La Secretaría de la UITA remitió una **encuesta sobre igualdad de género** a las afiliadas que representan al personal que trabaja en PepsiCo y Frito-Lay, con el objeto de identificar prácticas discriminatorias de empleo. Esta acción integra

los esfuerzos de la UITA para promover el empleo y la igualdad de las trabajadoras. Los resultados de la encuesta asistirán a los efectivos de la UITA a plantear problemas concretos sobre igualdad y discriminación con la gerencia directiva de PepsiCo. Se puede solicitar una copia de esta encuesta a burcu.ayan@iuf.org.

La Secretaría de la UITA tomó contacto con la dirección superior de PepsiCo respecto a las violaciones a los derechos reinantes en **Cargill Turquía**, proveedor de PepsiCo/Frito-Lay. Se comunicó a PepsiCo/Frito-Lay que debe cumplir las obligaciones bajo las Directrices de la OCDE en cuanto a aplicar la debida diligencia y ejercer presión sobre este proveedor, asegurando así que Cargill adopte medidas para remediar sus atropellos a los derechos humanos.

La **segunda reunión de afiliadas de la UITA con la dirección superior de PepsiCo** tendrá lugar el 14 de noviembre en Washington. Puede obtenerse un informe y los puntos de acción convenidos en la primera reunión internacional UITA/PepsiCo efectuada el 23 de febrero de 2018 en Ginebra, junto al informe de acción de la **reunión de la red de sindicatos PepsiCo y Frito-Lay de la UITA** que precedió al encuentro con PepsiCo, dirigiéndose a burcu.ayan@iuf.org.

En **Estados Unidos**, el personal de Liberty Bottling Company, representado por el Local 830 de Teamsters en Filadelfia –afiliado a la UITA– ratificó un nuevo convenio colectivo. Leer más [aquí](#).

También en **Estados Unidos**, un nuevo convenio colectivo de negociación fue ratificado abrumadoramente por conductores, promotores de ventas y personal de depósitos en Pepsi-Cola Bottling, representados por el Local 683 de Teamsters.

Refresco

burcu.ayan@iuf.org

La Secretaría de la UITA solicitó a las afiliadas con efectivos en Refresco que contactaran a la gerencia alemana de Refresco para reclamarle que continúe negociaciones de buena fe con nuestra afiliada NGG y firme los primeros convenios de negociación en las plantas de Erftstadt y Grünsfeld. Actualmente no rigen convenios colectivos en ambos establecimientos, aun cuando NGG mantiene convenios colectivos de larga duración con la gerencia de Refresco en otras dos plantas en Calvörde (Sajonia-Anhalt) y Herrath (Northrhine Westphalia). NGG agradeció a ACV-CSC en Bélgica, a Teamsters en Estados Unidos, a FNV en Holanda y a Unite the Union

en el RU por sus esfuerzos para abordar estos temas con sus gerencias locales y la dirección superior de Refresco.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org



En la planta de la cervecera mundial AB InBev en **Sonepat, India**, la gerencia continúa atacando los derechos sindicales. Durante los últimos dos años, los gerentes locales se negaron a negociar un convenio colectivo con el Sindicato Haryana Breweries Limited Mazdoor (HBLM) y en su lugar optaron por la represión. Suspendieron a miembros sindicales activos y despidieron a 4 dirigentes sindicales electos, incluso al Presidente y al Secretario General. [PULSE AQUÍ PARA ENVIAR UN MENSAJE a AB InBev](#) y exhorta a la compañía a reparar sus crecientes atropellos a los derechos humanos, reincorporando con plenos derechos a todos los dirigentes y miembros sindicales despedidos y suspendidos en HBLM y retirando las falsas acusaciones policiales contra los dirigentes sindicales. **Sírvase utilizar las cuentas de su sindicato en Facebook y Twitter con el fin de promover la campaña de la UITA y difundir el mensaje.**

Las protestas pacíficas en defensa de los derechos sindicales y el reconocimiento prosiguen frente al portón de la fábrica. El 6 de septiembre marcó la 200ª jornada continua de protesta frente a la planta Budweiser de AB InBev. [Los sindicatos de otros establecimientos de AB InBev y de otras compañías cerveceras](#) (en inglés) se sumaron a la acción en solidaridad con el Sindicato Haryana Berberies Limited Mazdoor (HBMU). Se hicieron presentes Cambodian Food and Service Workers' Federation (CFSWF), General Workers Union de Timor Leste (SJT-TL), nuestros sindicatos Tekgida-İş en Turquía, la filial Chernihiv del sindicato PJSC SUN InBev en Ucrania y ACV-CSC en Bélgica.

Los siguientes integrantes de la División del Sector Cervecerero de la UITA contactaron asimismo a la compañía: la filial Chernihiv de PJSC SUN InBev de Ucrania; Food Workers Federation de Pakistán; UITA-JCC, SETCa Lieja FGTV y ABVV – FGTV HORVAL de Bélgica; NGG Alemania; la Regional Latinoamericana de la UITA en representación de las afiliadas en América Latina; AMWU

National Office Australia; STIBYS Honduras; UNIFOR Canadá.

Estas organizaciones sindicales y toda la División del Sector Cervecerero de la UITA declararon su plena solidaridad con el personal y el sindicato de AB InBev Sonepat- India.

Las afiliadas del sector, en particular aquellas con miembros en AB InBev, pueden continuar respaldando a los dirigentes y miembros sindicales de HBLM mediante las siguientes acciones:

- Plantear estos temas con su gerencia local de AB InBev e informar a la Secretaría de la UITA acerca de toda respuesta recibida;
- Exigir que AB InBev restituya sin condiciones e inmediatamente a los dirigentes y miembros de HBLM;
- Solicitar qué pasos prácticos está adoptando AB InBev a fin de entablar negociaciones de buena fe para un nuevo convenio colectivo con el Sindicato Haryana Breweries Limited Mazdoor en la planta de Sonepat;
- Informar a sus efectivos acerca de las violaciones a los derechos en India, imprimiendo y distribuyendo esta postal ([pulse aquí](#)) en las operaciones de AB InBev en su país;
- Organizar reuniones, concentraciones, etc. en solidaridad con los dirigentes y miembros sindicales de HBLM y enviarnos las respectivas fotos, las cuales serán muy apreciadas por el sindicato en India. [Pulse aquí](#) para descargar un estandarte que pueden reproducir y usar para las acciones de solidaridad y las fotos;
- [Pulse aquí](#) para el modelo de carta que puede enviar al Director Ejecutivo de AB InBev, Carlos Brito; al Presidente de la Zona Asia/Pacífico, Jan Craps; y al Presidente de AB InBev India, Ben Verhaert, con copia a burcu.ayan@iuf.org. Sírvase también remitir su carta en copia impresa al Director Ejecutivo de AB InBev, Carlos Brito.

Desde que fue adquirida por AB InBev a fines de 2016, la gigante cervecera Backus de **Perú** ha atacado agresivamente los derechos fundamentales de su personal. La compañía despidió cerca de 1,500 trabajadores/as y los reemplazó con empleados/as informales, quienes afrontan aún mayores barreras al tratar de acceder a sus derechos fundamentales en el lugar de trabajo.

AB InBev descartó partes del convenio de negociación colectiva firmado con el Sindicato Nacional de Trabajadores Peruanos de Backus y Johnston –afiliado a la UITA- y en su planta de Motupe aumentó unilateralmente la jornada semanal de trabajo a 56 horas durante 7 días, incluyendo 3 domingos laborables consecutivos en cualquier mes. Varios de los dirigentes sindicales que se opusieron a estos cambios impuestos fueron suspendidos y otros fueron amenazados con despidos. Ante esta actitud hostil hacia los dirigentes sindicales y trabajadores y trabajadoras, el sindicato organizó una huelga nacional de 2 jornadas en la compañía, los días 11 y 12 de abril de 2018.

La huelga fue disuelta por Backus (AB InBev) a través de más despidos y más sanciones.

A continuación, la compañía intensificó su presión sobre el sindicato y su Secretario General, Luis Samán Cuenca, interponiendo en septiembre una queja penal contra él por supuestos actos de colaboración con el terrorismo. Las afiliadas latinoamericanas de la UITA y nuestra afiliada FGTB-Horval en Bélgica remitieron cartas a las gerencias de Backus y AB InBev, criticando enérgicamente la persecución de los dirigentes sindicales y los despidos de personas por parte de AB InBev, todo ello destinado a atacar el derecho legítimo a la huelga del sindicato. Los miembros de la UITA fuera de Perú instaron a AB InBev Backus a retirar las acusaciones contra el Secretario General y reincorporar a los trabajadores y trabajadoras despedidos.

A raíz de la presión local e internacional, dichos cargos fueron revocados, pero a la fecha la compañía no ha restituido a los trabajadores injustamente cesados. Tampoco la compañía inició negociaciones con la afiliada de la UITA en Perú para eliminar todas las pendientes violaciones a los derechos.

Todo lo anterior representa significativos incumplimientos de las normas internacionales relativas a los derechos en el lugar de trabajo, en especial las Directrices para Compañías Multinacionales de la OCDE y los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

El 14 de junio de 2018, nuestra afiliada NGG, que representa a la fuerza laboral en la cervecera Holsten –propiedad de Carlsberg– efectuó una votación sobre futuras acciones laborales. El 91,6% de los miembros sindicales votó a favor de un conflicto respecto a la

protección social de los empleados tras los recortes de puestos en Holsten.

Debido a las amenazas a los derechos fundamentales de negociación colectiva, la UITA propuso una reunión con la dirección superior de Carlsberg para examinar la forma en que la compañía condujo esta reestructura en Alemania. La dirección superior no respondió.

Actualmente NGG concluyó un acuerdo para mitigar el impacto del plan de Carlsberg. El acuerdo, que fue aprobado por casi el 90% de la mano de obra, brinda garantías de empleo hasta fines de marzo de 2022, asegura que no habrá reducciones de puestos para el personal permanente y contiene limitaciones convenidas sobre subcontratación.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La reunión anual UITA/Sodexo se celebró el 17 de octubre. Sodexo nombró un nuevo Presidente Ejecutivo, Denis Machuel, y una nueva Directora de Recursos Humanos a nivel de toda la empresa, Cathy Desquesses. La compañía expresó su intención de renovar el compromiso UITA/Sodexo sobre la base de los avances anteriores. El encuentro convino que la UITA y Sodexo proseguirían acciones conjuntas en materia de acoso sexual en el marco del compromiso conjunto suscrito en 2017 y que reforzarían sus actividades en pro de la igualdad y la diversidad.

La UITA enfatizó que Sodexo tiene la obligación de negociar con las afiliadas con el propósito de mitigar la evolución en el empleo y las prácticas de trabajo que surgen como resultado de las cambiantes tecnologías, así como de invertir en la formación de capacidades.

Tuvo lugar una vasta discusión acerca de las obligaciones de las compañías transnacionales de ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos, incluso las recién establecidas obligaciones legales resultantes de la ley francesa “*Devoir de Vigilance*”. La UITA supervisará los avances en el cumplimiento, incluyendo la jurisprudencia a medida que evolucione.

Compass

james.ritchie@iuf.org

Chartwell, una subsidiaria de Compass en Estados Unidos, instruyó a la policía en la University of Texas en Dallas que prohibiera la

presencia de organizadores de UFCW –afiliada de la UITA– en el predio universitario, como parte de una estrategia “para evitar el sindicato” por parte de la empresa.

Cuando el sindicato ofreció la afiliación a los empleados y empleadas de Compass, la gerencia reaccionó distribuyendo información para desalentar a quienes trabajan de asociarse al sindicato, incluso información falsa acerca de los beneficios de la afiliación sindical.

Después de la intervención de la Secretaría de la UITA con la compañía a escala internacional y de las negociaciones entre UFCW y la dirección norteamericana de Compass, se ordenó a la gerencia local de Chartwell que cesara toda su actividad destinada a desalentar la afiliación sindical.

COMIDA RÁPIDA

massimo.frattini@iuf.org

Una reunión del sector de comida rápida de la UITA, efectuada el 3 de octubre, abarcó discusiones específicas sobre **McDonald's**, **TGI Fridays** y **Burger King**. El encuentro en Londres fue auspiciado por las afiliadas británicas Unite the Union y Bakers Union. Participaron sindicatos afiliados a la UITA que representan a trabajadores y trabajadoras del sector comida rápida en Argentina, Barbados, Bélgica, Brasil, Canadá, Estados Unidos, Colombia, Francia, Alemania, Indonesia, Italia, Nueva Zelanda (vía Skype), los países nórdicos, España y Tailandia, quienes intercambiaron sus experiencias y estrategia.

Al día siguiente, 4 de octubre, **Día Internacional de los Trabajadores y Trabajadoras del sector Comida Rápida**, se registraron huelgas del personal en **TGI Fridays**, **McDonald's** y en la cadena británica de bares Wetherspoon, así como dos concentraciones en Londres y otras más en distintas ciudades del RU.

Los participantes en la reunión del día anterior para definir una estrategia se unieron a las manifestaciones en Londres y expresaron su apoyo al creciente número de huelgas en locales de comida rápida ocurridas en ciudades de todo EE.UU.

En la región Asia/Pacífico, las actividades incluyeron el respaldo a la lucha mundial en favor de los derechos laborales del sector comida rápida por parte de las afiliadas de la UITA en Hong Kong, Indonesia y Filipinas. En España, militantes sindicales y trabajadores/as de **Burger King** se movilizaron contra los

recientes despidos de miembros y activistas sindicales.

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

La UITA y CSI solicitaron una urgente reunión al Director General de la OIT a fin de debatir el tema de las asociaciones con empresas, a raíz de la decisión de la OIT de asociarse con el gigante de la comida rápida McDonald's mediante la Iniciativa Global sobre Empleos Decentes para los Jóvenes.

En Estados Unidos, el 4 de octubre, el personal del sector comida rápida en Chicago realizó una huelga y se concentraron frente a la sede central de McDonald's, donde unos 50 manifestantes fueron arrestados. En Milwaukee, las personas también abandonaron sus puestos, cerrando un local de McDonald's. Sus acciones fueron seguidas por paros en McDonald's de Flint y Detroit, donde también hubo huelguistas arrestados.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

sarah.meyer@iuf.org

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

El 17 de abril de 2018, fueron despedidos injustamente de sus puestos 14 militantes y miembros sindicales de nuestra afiliada Tekgida-İş –actualmente conocidos como #TheCargill14– por causa de haber organizado un sindicato en Cargill, en Bursa-Orhangazi, **Turquía**. Estos 14 despidos sucedieron tras otras 7 destituciones por parte de la gerencia de Cargill en la fábrica de Bursa-Orhangazi en los años 2012, 2014 y 2015, únicamente como consecuencia de su actividad sindical. La Suprema Corte de Turquía dictaminó en favor de los empleados en cada una de estas 7 incidencias.

Al 17 de octubre de 2018, se cumplieron 184 días de protestas por parte de los 14 de Cargill. Sus reclamaciones continúan. En el marco de sus acciones de censura, se efectuó una gran manifestación el 18 de septiembre frente a las oficinas centrales de la compañía en Turquía, la cual acompañó a la marcha de los 14 trabajadores a través de más de 115 kilómetros desde la planta en Bursa-Orhangazi hasta la sede de la compañía en Turquía, divulgando su mensaje a todo el país. La Secretaría de la UITA estuvo representada en la concentración de protesta del 18 de septiembre.

Las afiliadas de la UITA de todo el mundo se pusieron en contacto con Cargill, expresando su apoyo a los 14 trabajadores y trabajadoras en Turquía, quienes fueron despedidos por haber ejercido su derecho a la libertad sindical. La UITA y sus organizaciones sindicales afiliadas proseguirán movilizándose hasta que se alcance una solución positiva en Cargill-Turquía.

Si aún no firmó la Acción Urgente sobre Cargill reclamando la reincorporación de los 14 en Cargill, puede hacerlo [aquí](#).

Danone

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

El personal de la fábrica Danone Aqua en Subang, **Indonesia**, estableció un sindicato independiente en abril y recibió un certificado formal de registro en mayo de 2018. La gerencia de Danone Indonesia se negó a deducir las cuotas sindicales para sus miembros y se acercó a la comunidad local para explicarles que un sindicato independiente sería una amenaza de perturbación y discordia en la comunidad. La Secretaría de la UITA contactó a la gerencia central de Danone y le solicitó que se conectara con la gerencia local en Indonesia a efectos de asegurar que cesara difundiendo temores en la comunidad y trastocando las vidas de los efectivos de la UITA.

Como consecuencia de la presión local e internacional, la gerencia de Danone Indonesia reconoció al sindicato y cesó su interferencia, incluso su contacto con la comunidad local.

En **Bélgica**, como un resultado directo de las exitosas negociaciones locales por parte de nuestra afiliada CCAS/ACV-CSC sobre la base del Acuerdo UITA-Danone relativo al **Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos**, el sindicato suscribió un acuerdo local para la planta Rotselaar con la gerencia de Danone Lovaina. El acuerdo asegura el continuo compromiso de la compañía al empleo sustentable. En base a este acuerdo, después de 6 meses de empleo, los trabajadores y trabajadoras bajo contratos de agencias se convierten en personas contratadas a término fijo de Danone. ACV-CSC agradeció a la UITA por su sostén al plantear el tema con la dirección superior y por suscribir con Danone el importante Acuerdo relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos. Dicho Acuerdo dispone negociaciones locales para limitar el empleo eventual, una oportunidad que

CCAS/ACV-CSC utilizó para alcanzar este acuerdo local.

En la reunión del **Comité de Información y Consulta** (CIC) en octubre de 2018, el debate se centró en el impacto de los Acuerdos UITA/Danone en Estados Unidos, Rusia e Indonesia y, concretamente, en los obstáculos al reconocimiento sindical significativo y al acceso a los derechos garantizados por los Acuerdos UITA/Danone en Rusia e Indonesia. Las exposiciones enfocaron el acuerdo sobre Salud en el Trabajo en Francia; el acuerdo firmado en Rotselaar, Bélgica; la reducción del trabajo temporal en Bierun, Polonia; y el proceso sindicato/empresa que acompañó la transición de una antigua fábrica a una planta de última tecnología en Holanda.

Una Reunión Estratégica Semestral UITA/Danone se llevará a cabo los días 19 y 20 de diciembre en París. Entre los temas claves a ser debatidos, figurará el cumplimiento de los Acuerdos UITA/Danone en las operaciones internacionales de Danone y los procesos conjuntos de debida diligencia que puedan vigilar efectivamente dicho cumplimiento.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

La UITA convocó una reunión de planificación referida a Jacob Douwe Egberts (JDE)/JAB Holding el 8 de octubre en Ámsterdam, Holanda, con el auspicio de FNV.

JAB Holding Company, una firma de "inversiones" privadas, está cobrando rápidamente mayor importancia en los sectores de la UITA, en particular, HRCT y procesamiento de alimentos y bebidas. JDE fabrica productos de marcas de café muy conocidas, tales como Jacobs, Tassimo, Moccona, Senseo, L'OR, Douwe Egberts, Kenco, Pilão y Gevalia. Bajo el paraguas de JAB Holding, numerosas marcas integran el imperio cafetero de la compañía: Espresso House, Baresso, Peet's Coffee, Caribou, Einstein Noah, Krispy Kreme, Pret à Manger y Panera. Recientemente también se concluyó una extensa fusión entre Keurig Green Mountain de la compañía y el Grupo Dr. Pepper Snapple.

Existen actualmente dos situaciones primordiales en Jacob Douwe Egberts:

1. JDE rescindió unilateralmente el convenio de negociación colectiva con NGG, vigente en las oficinas administrativas de JDE Bremen, **Alemania**, lo cual es una cuestión de derecho;

2. [el anuncio de la clausura del establecimiento de JDE en Andezeno, Italia.](#)

La UITA y sus afiliadas en JAB Holding/JDE acordaron apoyarse mutuamente en lo posible ante los problemas que surjan.

Mondelēz

sarah.meyer@iuf.org

Representantes de 18 organizaciones sindicales, 13 países y 6 continentes se congregaron en Bruselas los días 5 y 6 de septiembre a fin de planificar acciones sindicales para proteger el futuro de sus miembros en Mondelēz. El orden del día priorizó la defensa de los derechos sindicales, la lucha contra la destrucción del empleo y el cese de la expansión del trabajo precario.

Dos importantes problemas referidos a los derechos ocurrieron en Mondelēz desde la última edición de *'Actualización CTN'*.

En **Suazilandia**, la gerencia local de Mondelēz interfirió en asuntos internos de nuestra afiliada ATUSWA, en tanto que limitó el acceso del sindicato a la planta y además respaldó a un sindicato amarillo, en sus esfuerzos para suplantar a ATUSWA como el representante para la negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de Mondelēz en Suazilandia. Hubo ciertos avances y actualmente ATUSWA tiene acceso a su personal en la planta.

En **Malasia**, la gerencia de Mondelēz anunció unilateralmente el [cierre de la planta en Johor Baru](#) a principios de julio de 2018, sin previa notificación o negociaciones con nuestra afiliada FIEU en Malasia. FIEU intervino para exigir negociaciones. Pese a la realización de varias reuniones, inicialmente la gerencia solo permitió consultas sin negociaciones, violando los derechos de negociación colectiva.

Tras un satisfactorio combate por el derecho a negociar los cambios –que comprendió protestas de los miembros y la intervención de la UITA– el éxito de las negociaciones finalmente logró un resultado significativamente mejor para los miembros que atraviesan una situación extremadamente difícil.

En Baddi, **India**, [falleció un trabajador de Mondelēz, Milkhi Ram](#) el 21 de septiembre, mientras manejaba una máquina de moldeado en la planta de la compañía. Su muerte coincidió con una ola de reducciones masivas de personal, acompañada por un "plan de separación voluntaria" iniciado por la gerencia

de Mondelēz India, que el personal fue presionado a aceptar.

Las Secretarías de la UITA a escala regional e internacional iniciaron conversaciones con la gerencia directiva de Mondelēz a efectos de determinar las causas de fondo de este accidente fatal.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Participantes procedentes de nuestras afiliadas en Australia, Brasil, Bulgaria, Alemania, España, Francia, Indonesia, Italia, Nigeria, Túnez, Rusia, Suiza, RU, EE.UU. y Zimbabue se dieron cita durante una jornada y media para discutir los principales problemas que afrontan sus miembros en Nestlé y en Nestlé-Froneri, a medida que la compañía intensifica sus recortes de costos y su reestructuración.

Las afiliadas intercambiaron las experiencias en sus respectivos países y concluyeron que se había intensificado el trabajo y debilitado la seguridad laboral, debido a los esfuerzos de la compañía de lograr márgenes de ganancias irreales e insostenibles exigidos por los inversores. Se reconoció que las presiones en pro de beneficios de corto plazo eran frecuentes en el caso de las CTN de alimentación y de bebidas y que la experiencia de Nestlé es compartida por otros miembros en ambos sectores.

Los participantes debatieron en grupos temas relativos al combate local e internacional y al apoyo mutuo; reforzar la coordinación sindical internacional en la compañía; y promover las principales temáticas de las acciones de la UITA con Nestlé, entre otros, los derechos sindicales, el empleo precario, la igualdad de género y la salud y seguridad.

Los participantes opinaron que se precisaba un cambio en la forma que nos relacionamos con Nestlé. Deben ser denunciados y resistidos los atropellos a los derechos sindicales, la expansión del empleo precario, las reestructuras permanentes, el deterioro de las condiciones laborales, los ataques a los convenios colectivos y a los principios de las relaciones sindicato/empresa. Se encomendó a la UITA que desarrolle una plataforma de acción.

La UITA y sus afiliadas prometieron su solidaridad y respaldo a NGG, el Sindicato alemán de trabajadores de la alimentación, así como a su campaña *"La Gente antes de los Beneficios"* en nombre de sus miembros, cuyos puestos de trabajo y sustentos son atacados.

Nestlé anunció cierres, reducciones de puestos y ataques a los convenios colectivos en **Alemania** a fin de eliminar concesiones en salarios y beneficios. El 2 de octubre, NGG transportó su campaña –y a cientos de trabajadores y trabajadoras de Nestlé– hasta la sede central de la compañía en Vevey, Suiza. Concurrieron también a la protesta la Secretaria General de la UITA y el Secretario Regional para América Latina, a la vez que representantes de afiliadas de Australia, Suiza y el RU.

La manifestación de NGG fue programada para coincidir con la reunión semestral UITA-Nestlé, pero la compañía canceló la sesión, siendo reprogramada para el 19 de noviembre.

En Petaling Jaya, **Malasia**, donde nuestra afiliada FIEU cuenta con 500 efectivos, Nestlé trasladará los negocios de lácteos refrigerados a Lactalis en 2019 y su producción Milo a la fábrica en Chembang, Malasia. Actualmente el establecimiento de Petaling Jaya produce Milo, lácteos refrigerados y salsas frías. FIEU, con el auxilio de la región Asia/Pacífico de la UITA, negocia con la compañía la venta y traslado de la producción.

En conexión con el anuncio de Nestlé de reducir el número de laboratorios NQAC (Centro de Control de Calidad de Nestlé) en Europa, tuvo lugar una reunión especial del Comité de Empresa Europeo Nestlé, en Ginebra, el 10 de octubre. Nestlé planea cerrar el laboratorio en Weiding, Alemania, transfiriendo las actividades a sus laboratorios en Francia y Polonia, así como a laboratorios externos.

La delegación de NGG presentó un detallado resumen acerca de los puntos fuertes del laboratorio en Weiding y una enérgica defensa sobre la necesidad de mantener la actual red NQAC, basada en inquietudes por la salud del consumidor y la seguridad del empleo.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Unilever reconoció formalmente tanto a la UITA como a IndustriALL como las organizaciones sindicales internacionales que representan al personal sindicalizado de Unilever a escala mundial. Un Memorando Conjunto de Entendimiento suscrito en Londres el 31 de octubre por Unilever, la UITA e IndustriALL sostiene específicamente los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Unilever **"garantizando que, en todas las operaciones de Unilever, en todo el mundo, los**

trabajadores y trabajadoras puedan ejercer libremente sus derechos internacionalmente reconocidos y, en particular, sus derechos de afiliación sindical y negociación colectiva, sin temor a represalias, represión o cualquier otra forma de discriminación".

Un **grupo de trabajo conjunto Unilever/UITA/ITF** está dedicado a abordar los graves problemas de derechos humanos en la cadena de abastecimiento de muchas principales compañías de alimentación y venta minorista en Europa en materia de logística del transporte por carretera. El grupo de trabajo, actualmente el primero creado con una importante compañía, se reunirá próximamente el 16 de noviembre, con el propósito de concluir un acuerdo que establezca una guía de transporte para una política responsable de aprovisionamiento por parte de Unilever y su modelo comercial en materia de logística del transporte por carretera.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

AccorHotels/AccorInvest

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

La UITA contactó a AccorHotels reclamando que rectificara sus violaciones a los derechos en **Myanmar e Indonesia** y cesara sus actividades antisindicales en ambos países. La UITA activó la cláusula del Acuerdo UITA-Accor que expresa: *"toda diferencia que surja de la interpretación o implementación de este Acuerdo será examinada conjuntamente"*. En breve se llevará a cabo una reunión conjunta a escala regional.

El Comité de Empresa Europeo AccorHotels aprovechó la presencia del Presidente Ejecutivo de la compañía para reclamar medidas concretas con el fin de solucionar las violaciones de estos derechos sindicales en **Indonesia y Myanmar** y presentó una comunicación formal a esos efectos. También la Asamblea General para el Sector Turístico de EFFAT-UITA adoptó una declaración instando a AccorHotels a iniciar una investigación conjunta y remediar estas infracciones.

En 2018, AccorHotels culminó la venta de su subsidiaria AccorInvest, la cual es dueña de más de 800 hoteles, principalmente en Europa. Actualmente AccorHotels es virtualmente una cadena hotelera de "activos livianos".

Se establecieron contactos con AccorInvest y se propuso realizar esfuerzos conjuntos sobre

temas referidos al acoso sexual y las camareras de piso de hoteles.

Marriott

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

El 2 de mayo, la UITA celebró su primera reunión de afiliadas en Marriott. La reunión decidió que era necesario obtener el reconocimiento mundial de la UITA por parte de Marriott, de modo que la UITA pueda respaldar los esfuerzos de las afiliadas en materia de sindicalización y negociación colectiva, así como defender las conquistas existentes.

El reconocimiento de la UITA permitiría asimismo que sus afiliadas actúen colectivamente a escala internacional respecto a políticas para combatir el acoso sexual y mejorar las condiciones laborales de las camareras de piso de hoteles.

Los participantes avalaron la propuesta tendiente a desarrollar una serie de “*Demandas mundiales a Marriott respecto al acoso sexual*”, las cuales se utilizarán para comprometer a Marriott. Serán respaldadas por una campaña con un enfoque específico sobre el acoso sexual, vinculada al presente debate en la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Ciertamente el actual movimiento #MeToo le agrega peso a dicha campaña.

Estas “*Demandas mundiales respecto al acoso sexual*” fueron entregadas a la gerencia de Marriott durante un acto público llevado a cabo en Ginebra el 29 de mayo. El 27 de junio, miembros de la UITA en hoteles Marriott de todo el mundo efectuaron manifestaciones de apoyo al llamado para una acción concreta por parte de Marriott, con el fin de proteger a las trabajadoras de la epidemia de acoso sexual que afecta tan frecuentemente las vidas del personal hotelero.

En defensa de estas acciones, la Secretaria General de la UITA se dirigió por escrito al Director Ejecutivo de Marriott, Arne Sorenson, instándole a negociar sobre el tema. La compañía respondió afirmando que estaba actuando respecto al problema y no veía ventaja alguna en iniciar negociaciones con la UITA. El 5 de septiembre, el Presidente Internacional de UNITE HERE, D. Taylor, se dirigió por escrito al Director Ejecutivo de Marriott apoyando la propuesta de la UITA de junio en cuanto a efectuar conversaciones conducentes a un acuerdo internacional sobre medidas mundiales para proteger al personal

de Marriott del acoso sexual en sus puestos de trabajo.

Mientras tanto en **Indonesia**, Agus Sarwatama, el presidente del recién creado sindicato en el Hotel W en Bali –afiliado a la UITA y FSPM– fue suspendido el 2 de marzo, mediante un procedimiento totalmente ilegítimo que remontó un asunto sindical puramente interno a una causa que presuntamente perjudicaba a la empresa. El 31 de julio, su contrato expiró y no fue renovado, dejando al personal sin su presidente sindical electo, con el sindicato aún por ser reconocido y sin un proceso para negociar un convenio colectivo. La UITA lanzó una acción urgente por correo electrónico, al cual usted puede [aún unirse mediante este enlace](#).

El 10 de octubre, los dirigentes sindicales locales de UNITE HERE en todas las ciudades de Estados Unidos implicadas en la campaña de Marriott escribieron al Director Ejecutivo de Marriott, exhortándole a restituir al presidente sindical despedido en el Hotel W en Bali y a respetar plenamente los derechos sindicales. El 28 de septiembre, EFFAT –la organización regional europea de la UITA– le comunicó por escrito su inquietud por las violaciones a los derechos en el hotel Marriott Bali.

Efectivos de UNITE HERE en hoteles Marriott de 8 ciudades de EE.UU. iniciaron una huelga nacional. Un total de 7.700 trabajadores pararon en 23 hoteles, apoyando sus reclamos por puestos seguros de trabajo y con ingresos suficientes para vivir. Las extensas negociaciones no han logrado satisfacer las demandas del sindicato en favor de un convenio que proporcionaría un salario vital, seguridad de empleo y una mejor protección contra el acoso sexual.

Con la finalidad de monitorear todas las infracciones perpetradas por Marriott y las medidas adoptadas por las afiliadas en la campaña, la UITA instaló un sitio web específico www.workersofmarriott.org

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

A raíz de las garantías de la dirección superior de Meliá sobre su pleno compromiso para suscribir un **Protocolo referido al Acoso Sexual** de carácter internacional con la UITA, se continúa preparando un texto final.

Ya la compañía aclaró anticipadamente su voluntad de trabajar junto con la UITA respecto a un protocolo que procure mejorar concretamente las condiciones para las **camareras de piso de hoteles** en el Grupo Meliá. Luego de algunas

demoras en este año, se convino en reanudar la labor conducente a tal acuerdo en enero de 2019.

Campaña Internacional de la UITA para Personal 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

El 27 de abril, la jornada antes del Día Conmemorativo Internacional de los Trabajadores, nuestras afiliadas en **Hong Kong** --Catering and Hotel Industries Employees' General Union (CHIEGU) y Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU)- efectuaron una protesta frente al Hotel Hilton Conrad Hong Kong para recordar a un camarero que murió en el trabajo en octubre de 2017, como consecuencia de horarios excesivos. Una investigación del sindicato reveló que el camarero había trabajado continuamente durante 16 días, sin licencia ni descansos, antes de fallecer en su puesto. Las encuestas realizadas por el sindicato demostraron que los horarios excesivos de trabajo son habituales en todos los principales hoteles en Hong Kong, incluyendo los hoteles Novotel de Accor, Shangri-La y el Hilton Conrad Hong Kong.

En ocasión del Día Conmemorativo Internacional para Trabajadores y Trabajadoras Fallecidos y Lesionados, el 28 de abril de 2018, el equipo de la Campaña Internacional para Personal de Piso en Filipinas efectuó una caravana a través de las zonas clave donde se concentran los principales hoteles, con el objeto de sensibilizar acerca de los efectos de las cuotas de habitaciones fijadas sobre la salud de las camareras de piso de hoteles. En su declaración pública, dicho equipo destacó una serie de peligros ergonómicos a que hacen frente las camareras, a la vez que riesgos químicos, biológicos y físicos.

Tras varios meses de conversaciones en **Argentina** entre nuestra afiliada UTHGRA, el sector privado y el gobierno, se aprobó y publicó un Manual de Buenas Prácticas de trabajo en hoteles y restaurantes. Las investigaciones y labor de UTHGRA en apoyo a la Campaña Internacional de la UITA para Personal de Piso sentó las bases para el desarrollo del manual. Contiene una serie de recomendaciones dirigidas a brindar

herramientas a trabajadoras, trabajadores y empleadores, con miras a promover puestos de trabajo saludables y seguros.

En **España**, CC.OO Servicios y FeSMCUGT –afiliadas de la UITA que organizan al personal en el sector turístico– lograron conquistas referidas a los derechos, los beneficios sociales, así como la salud y seguridad para las camareras de piso de hoteles. El 30 de agosto, el órgano tripartito sobre calidad del empleo en el sector de hotelería –el cual reúne a empleadores, sindicatos y gobiernos a escala local y nacional– convino en reconocer oficialmente como enfermedades ocupacionales un grupo de patologías específicas que afectan a las camareras de piso de hoteles.

CARNE

james.ritchie@iuf.org

HKScan

james.ritchie@iuf.org

En conjunto con la afiliada finlandesa SEL, la UITA visitó al sindicato IMTAL en Estonia para ofrecer asistencia solidaria a los trabajadores y trabajadoras que intentan consolidar su sindicato tras la histórica huelga en la planta de HKScan en Rakvere a principios de 2018. Una reunión con representantes de SEL, la afiliada sueca LIVS, la Secretaría de la UITA e IMTAL fue auspiciada por EAKL –la Federación Central de Sindicatos de Estonia.

La UITA y sus afiliadas comprometieron su respaldo a los esfuerzos de IMTAL para entablar negociaciones de buena fe con HKScan y se decidió establecer una red internacional de sindicatos de HKScan, a ser coordinada por SEL.

TABACO

kirill.buketov@iuf.org

Philip Morris International

kirill.buketov@iuf.org

El Sindicato Laboral Philip Morris Fortune Tobacco (PMFTCLU-NAFLU), avalado por el Partido Manggagawa, está en huelga desde el 28 de septiembre en Philip Morris-Fortune Tobacco Corporation (PMFTC), la mayor compañía tabacalera de Filipinas. La huelga censura los cierres de fábricas y los despidos masivos.

Philip Morris-Fortune Tobacco Corporation (PMFTC), una empresa conjunta entre Philip Morris International (PMI) y Fortune Tobacco Corporation, controla el 90% del mercado de

cigarrillos en Filipinas. Fortune Tobacco Corporation es propiedad del magnate multimillonario Lucio Tan, quien preside PMFTC. Philip Morris International dirige las operaciones cotidianas en PMFTC.

La UITA coordinó una acción internacional de apoyo a los miembros en PMFTC y tomó contacto con las oficinas centrales de PMI. Muchas afiliadas que representan a trabajadores/as de Philip Morris plantearon el problema con la compañía. El conflicto actual se mantiene.

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>