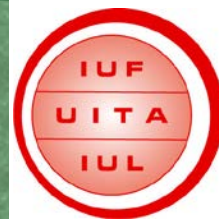


ACTUALIZACIÓN CTN N° 39

03-2019



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:

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

Cerveceras:

- AB InBev

División Lácteos:

- Arla Foods
- Lactalis

Procesamiento de

Alimentos:

- Cargill
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Kraft Heinz
- Mondelēz
- Nestlé
- Perfetti Van Melle
- Unilever

Cadenas Hoteleras:

- AccorHotels
- AccorInvest
- Marriott
- Meliá
- Campaña para camareras de Piso de Hoteles

AGRICULTURA

svetlana.boincean@iuf.org

Sumitomo/Fyffes

svetlana.boincean@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

La visita de evaluación realizada en noviembre de 2018 (ver 'Actualización CTN #38') dio lugar a una serie de recomendaciones enfocadas a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en el **establecimiento productor de melón en Honduras** de esta compañía.

Conforme a una de las recomendaciones, tuvo lugar una primera reunión entre la compañía y el sindicato nacional agrícola STAS el 11 de enero de 2019. Dicho encuentro concluyó con un primer acuerdo innovador suscrito por el sindicato y la gerencia superior.

El acuerdo abarcó el reconocimiento de STAS y un compromiso de oferta de trabajo a efectivos de STAS que, según reclamos de STAS y otros, no habían sido recontratados como personal estacional debido a su lealtad con el sindicato. El acuerdo representó un importante primer paso hacia la puesta en práctica de las recomendaciones del equipo de evaluación. Sin embargo, pocos días después de la firma del acuerdo, la compañía aclaró que no estaba en posición de implementarlo. Esto significó un importante revés y actualmente se realizan esfuerzos para asegurar la plena aplicación de este primer acuerdo, lo que abriría el camino hacia otros pasos adicionales necesarios para asegurar que la compañía opere en Honduras de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos.

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

The Coca-Cola Company

burcu.ayan@iuf.org

Las afiliadas de la UITA prosiguen respaldando a los trabajadores y trabajadoras que luchan por acceder a sus derechos en Haití, Indonesia, Irlanda, Filipinas y EE.UU. [PULSE AQUÍ](#) para enviar un mensaje a The Coca-Cola Company, exigiéndole que subsane estas constantes violaciones a los derechos humanos en el marco del Sistema Coca-Cola.

En diciembre de 2018, una delegación internacional de la UITA al **RU e Irlanda** destacó las actuales violaciones a los actuales derechos humanos por parte de The Coca-Cola Company. En el RU, la delegación destacó dichos atropellos a los derechos en reuniones con UNITE, durante la reunión de su Comité Ejecutivo Nacional. La delegación también se dio cita con la central sindical nacional (*Trades Union Congress - TUC*), representantes del Sindicato Nacional de Estudiantes y representantes del Partido Laboral británico. Ver fotos de la gira de solidaridad en el RU [aquí](#).

Se mantuvieron reuniones relativas a campañas en Irlanda con nuestra afiliada SIPTU, con la Confederación de Sindicatos de Irlanda y con organizaciones que representan a estudiantes secundarios y superiores. SIPTU, cuyos miembros pugnan por derechos y reconocimiento en la embotelladora de The Coca-Cola Company en Ballina, produjo en inglés un [video corto](#), donde militantes sindicales y activistas estudiantiles prometen su apoyo a la campaña mundial.

La UITA interpuso una queja contra The Coca-Cola Company ante **OCDE** por incumplimiento de las **Directrices para Empresas Multinacionales**. La denuncia fue remitida al Punto Nacional de Contacto del gobierno irlandés el 21 de noviembre de 2018.

El personal de Coca-Cola **Indonesia**, en su afán para crear y adherirse a sindicatos independientes y democráticos, confirmó una vez más su confianza en los dirigentes sindicales penalizados por la gerencia. En una reunión general de efectivos el 5 de febrero, Lutfi Arifiyanto fue reelecto presidente de SBMCC, el sindicato independiente de trabajadores/as de Coca-Cola Indonesia en Bawen, Java. El sólido apoyo de dichos trabajadores y trabajadoras a su presidente sindical complementa la reelección del pasado mes de junio de Atra Narwanto, como presidente del sindicato independiente SBCCD en el centro de distribución Cibitung de la compañía.

El 5 de febrero de 2019, el Sindicato de Trabajadores de Bebidas Coca-Cola (CCBWU) en **Pakistán** celebró la segunda sesión de su Consejo General. Los delegados expresaron su persistente indignación ante los continuos atropellos a los derechos humanos en sectores del Sistema Coca-Cola. El Consejo General de CCBWU también adoptó dos documentos de políticas: uno enfocando temas vinculados a la labor del sindicato con la juventud trabajadora y otro definiendo una clara posición de tolerancia cero hacia el acoso sexual.

Asimismo, en **Pakistán**, comenzó a operar una renovada planta de Coca-Cola en Faisalabad. El personal –que antes había sido transferido a Multan y Lahore para adiestramiento de competencias tras el cierre de la vieja planta– retornó actualmente a Faisalabad, cumpliendo un acuerdo previo con el sindicato.

La UITA colabora con miembros haitianos de sus afiliadas en EE.UU. a fin de ganar sostén para la actual lucha de los trabajadores y trabajadoras de Coca-Cola en **Haití**.

En **Nicaragua**, nuestra afiliada SUT-INARSA –que representa a quienes trabajan en Coca-Cola– firmó un nuevo convenio de negociación colectiva manteniendo sus puestos de trabajo, a pesar de los intentos de la compañía de reducir costos mediante recortes de empleos.

El personal de la planta de Coca-Cola en Fuenlabrada en **España** suscribió un acuerdo con Coca-Cola European Partners (CCEP) para solucionar el conflicto que comenzó en 2014, cuando la compañía decidió cerrar plantas y despedir más de mil trabajadores y trabajadoras. Tras 4 años de combate para mantener los puestos, finalmente el personal de Fuenlabrada logró el compromiso de la compañía de abrir un centro manufacturero en Madrid, en el plazo de 2 años después de la clausura del centro logístico en que se había convertido a la planta de Fuenlabrada. Se garantizan puestos en dicho establecimiento para el personal menor de 58 años. El personal mayor de 52 años podrá activar su retiro anticipado entre enero de 2019 y enero de 2021, dependiendo de su edad precisa, manteniéndose como asalariados hasta dicho plazo. Se garantizarán plenos salarios a trabajadores y trabajadoras hasta que se dispongan los puestos de trabajo en la nueva planta.

Se organizará una reunión de la **Alianza Mundial de Trabajadores de Coca-Cola de la UITA** los días 8 y 9 de abril de 2019 en Ginebra. Sírvase contactar a la Secretaría de la UITA a

burcu.ayan@iuf.org urgentemente si su sindicato desea participar en este encuentro.

PepsiCo/Frito-Lay

burcu.ayan@iuf.org

El 29 de noviembre, luego de extensas y difíciles negociaciones, el Sindicato de Trabajadores de Frito-Lay Compañía Limitada (SITRAFRITOLAY) y la subsidiaria de PepsiCo en **Guatemala** suscribieron por primera vez un convenio colectivo. Su validez será de 3 años (2019-2021). Se negoció un incremento salarial y una comisión mixta revisará ambas escalas salariales y el nivel de la bonificación por productividad. Otros aspectos importantes del convenio consisten en la estabilidad del empleo y el reconocimiento de SITRAFRITOLAY como la organización sindical mayoritaria.

El fracaso de la gerencia local de reconocer a SITRAFRITOLAY en el área de producción y a otros dos sindicatos que representan al personal de venta y de distribución había sido planteado por la Secretaría de la UITA ante la dirección superior internacional. A continuación, la compañía acordó reconocer a los 3 sindicatos e inició las tratativas conducentes a este primer convenio colectivo.

Según los informes de la prensa financiera e industrial, el personal de PepsiCo y sus sindicatos serán confrontados con nuevas tecnologías aceleradas y automatización en las instalaciones vinculadas a un fuerte impulso destinado a reducir mano de obra y otros costos operativos. Sin duda, en los lugares de trabajo organizados por afiliadas de la UITA, nuestros miembros reclamarán que toda implantación de nuevas tecnologías y automatización habrá de ser un tema crucial de negociación colectiva.

Los efectivos de PepsiCo y Frito-Lay deberán informar a la Secretaría de la UITA a burcu.ayan@iuf.org si es del caso y cuando afronten todo plan de reestructura, inclusive todas las instancias donde se implanten nuevas tecnologías. De este modo, podremos mantener informados a nuestros miembros en la red sindical internacional de PepsiCo y Frito-Lay, a la vez que ofrecerles entre sí el respaldo y la solidaridad que sean posibles.

La Secretaría de la UITA llevó a cabo encuestas sobre **equidad de género** y **salud y seguridad ocupacional (OHS)** dirigidas a las afiliadas que representan al personal de PepsiCo y Frito-Lay. La Secretaría de la UITA intenta establecer si existen prácticas discriminatorias y de qué tipo en las operaciones de PepsiCo y Frito-Lay relativas a

la contratación, empleo y promoción de la mujer, en particular en las áreas de producción y distribución. Las respuestas a las encuestas sobre OHS ayudarán a la UITA y a sus afiliadas a desarrollar estrategias y políticas para mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional para los efectivos de PepsiCo y Frito-Lay. Sírvase contactar a la Secretaría de la UITA a burcu.ayan@iuf.org para recibir copias de estas dos encuestas.

Una reunión de la red sindical internacional de PepsiCo y Frito-Lay tendrá lugar los días 9 y 10 de abril de 2019, en Ginebra. Este encuentro revisará la actual labor de la UITA con la compañía y propondrá una estrategia a las afiliadas, dirigida a implantar una sólida base de derechos sindicales y negociación colectiva para las afiliadas de la UITA en el seno de PepsiCo y Frito-Lay. Tenga a bien contactar a la Secretaría de la UITA a burcu.ayan@iuf.org con el fin de recibir la invitación para la reunión y el formulario de participación.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org



Durante más de 374 días, el personal y su sindicato en la planta de AB InBev en Sonapat combatieron las medidas antisindicales y la negativa constante de la gerencia local de reestablecer a dirigentes sindicales injustamente destituidos. La incesante acción pacífica de protesta de *Haryana Breweries Limited Mazdoor Union* (HBLMU) conquistó la reincorporación incondicional de 2 miembros sindicales, en tanto que más trabajadores y trabajadoras se adhieren al sindicato. Continúa el conflicto en favor de la restitución de los dirigentes sindicales improcedentemente despedidos.

PULSE AQUI para exhortar a AB InBev a acabar con la persecución de los dirigentes de HBLMU, garantizar su reincorporación incondicional y entablar negociaciones de buena fe para un nuevo convenio colectivo con HBLMU en la planta de Sonapat. Sírvase usar las cuentas de los medios sociales de su sindicato y todo otro canal de comunicación para continuar reforzando el apoyo a esta batalla y divulgando la noticia.

La Secretaría de la UITA continúa colaborando con las afiliadas en AB InBev, en especial en Bélgica y EE.UU., a efectos de presionar más a la dirección superior para que subsane las actuales violaciones a los derechos.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

Arla Foods

james.ritchie@iuf.org

El próximo encuentro UITA/Arla Foods tendrá lugar en Ámsterdam el 20 de marzo. Será precedido por un subgrupo, cuya encomienda es acordar un compromiso conjunto para la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Lactalis

james.ritchie@iuf.org

La UITA convocó una **reunión internacional de sindicatos con miembros empleados por el Grupo Lactalis** en Ginebra, los días 30 y 31 de enero de 2019. Asistieron afiliadas de las regiones de Europa, América Latina y Asia/Pacífico.

El encuentro recibió informes de una serie de afiliadas respecto a la negativa de la compañía a aceptar el derecho de los representantes sindicales del lugar de trabajo a cumplir sus responsabilidades como dirigentes electos en sus establecimientos. La Secretaría de la UITA solicitó a las afiliadas que remitieran información objetiva y detallada sobre las transgresiones a los derechos laborales, a fin de que la UITA prepare un expediente conteniendo las acciones de la compañía que infringen dichos derechos. Una vez recibida, se considerará el mejor uso de esa información para exigir a la compañía que cese de violar los derechos laborales.

La reunión acordó establecer una alianza funcional de sindicatos de Lactalis y la Secretaría elaborará un documento de carácter declarativo a ser suscrito por las afiliadas, prometiéndose mutua solidaridad y apoyo.

El sindicato de Lactalis en **Ucrania** recibió el unánime apoyo de las afiliadas en sus esfuerzos para aumentar los salarios desde una base extremadamente baja a un nivel apropiado de salario vital.

Una meta principal de la alianza sindical internacional consiste en lograr que Lactalis reconozca a la UITA como representante de una gran mayoría de trabajadores y trabajadoras organizados dentro del Grupo Lactalis, a efectos de que pueda respaldar a sus miembros y permitir la discusión de temas sobre los derechos con la compañía bajo una estructura formal.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

jacqueline.baroncini@iuf.org

sarah.meyer@iuf.org

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

El 17 de abril de 2018, fueron injustamente destituidos de sus puestos 14 militantes y miembros sindicales de nuestra afiliada Tekgida-İş, actualmente conocidos como **#TheCargill14**. El motivo fue la organización de un sindicato en Cargill en Bursa-Orhangazi, **Turquía**. Durante una protesta que lleva actualmente más de 290 días, los 14 de Cargill permanecen unidos. Su contienda para lograr que sus derechos sindicales sean respetados ha sido difundida en toda la prensa y los medios sociales turcos.

Las afiliadas de la UITA con miembros en Cargill contactaron a la compañía, exhortándole a restituir a los 14 miembros sindicales despedidos y a respetar su derecho a la libertad sindical. Más recientemente, 25 afiliadas de la UITA en Cargill firmaron una carta abierta conjunta, que fue elevada a la gerencia superior de Cargill reclamando que estos 14 militantes sindicales sean reincorporados con pleno pago retroactivo y que se permita al personal de Cargill acceder a su derecho a la libertad sindical en Turquía, sin interferencia de la gerencia.

Si todavía no firmó la Acción Urgente relativa a Cargill exigiendo la restitución de los 14, puede hacerlo [aquí](#).

Danone

burcu.ayan@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

La última reunión del Compromiso Global UITA-Danone se celebró el 20 de diciembre de 2018, en París. Los principales temas del orden del día comprendieron un debate sobre el proceso de revisión de los Acuerdos UITA/Danone, la labor conjunta UITA-ITF en materia de logística del transporte por carretera referida a las cadenas de suministros, asuntos surgidos en torno al cumplimiento de los Acuerdos UITA/Danone y cuestiones más amplias relativas a los derechos. A efectos de fortalecer el cumplimiento del Acuerdo UITA/Danone sobre salud, seguridad, condiciones laborales y estrés, la UITA y Danone identificarán conjuntamente indicadores que aborden problemas en torno al estrés.

Se realizarán asimismo nuevos intentos para identificar bases concretas a las imputaciones respecto a que la gerencia rusa de Danone rechaza activamente que los trabajadores y

trabajadoras tengan la capacidad de elegir libremente su afiliación sindical y obstruye los esfuerzos de los sindicatos para asegurar efectivamente los derechos de negociación colectiva.

Las conversaciones UITA/Danone proseguirán con la finalidad de garantizar que la gerencia local de la empresa **Indonesia Aqua** de Danone no impida que su personal establezca y adhiera a organizaciones sindicales independientes.

Nuestra afiliada *Food and Services Union* (ACV-CSC) negoció con buenos resultados un acuerdo local con **Danone Lácteos Bélgica**, a partir del **Acuerdo UITA-Danone relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos**. El acuerdo local brinda a quienes trabajan en la planta láctea Danone Rotselaar una lista concreta de funciones que pueden y no pueden realizar los trabajadores y trabajadoras de agencias. Leer la noticia completa [aquí](#). Este acuerdo marca el primer ejemplo sustantivo del acuerdo internacional para alcanzar un acuerdo local práctico que encare el empleo sustentable. Leer [aquí](#) el acuerdo local en holandés y francés. ACV-CSC agradeció a la UITA por haber suscrito con Danone este importante [Acuerdo relativo al Empleo Sustentable y el Acceso a los Derechos](#) y, en particular, el hecho que ordena y facilita las negociaciones locales dirigidas a limitar el empleo eventual.

Danone Wave, EE.UU.

Con su adquisición de White Wave (actualmente Danone Wave) en EE.UU., Danone creció significativamente en ese país. La acción de la UITA con las afiliadas durante los últimos años aseguró que el personal de las plantas de Danone en EE.UU. puede elegir libremente ejercer su derecho de afiliarse a un sindicato. Los trabajadores y trabajadoras de, virtualmente, todas las instalaciones de producción de Danone se afiliaron a sindicatos con anterioridad a la adquisición. Sin embargo, White Wave tenía un importante número de plantas productoras que permanecieron no sindicalizadas, en parte como resultado de la posición de la compañía White Wave de desalentar la afiliación sindical en ciertos establecimientos. En una reunión realizada el 6 de febrero de 2019 en Nueva York con 3 afiliadas estadounidenses, la Secretaría de la UITA, la dirección superior de Danone y la gerencia de EE.UU., se convino que se aplicarían en todas las instalaciones Danone Wave los principios de neutralidad que Danone había acordado previamente para sus propias

operaciones antes de la adquisición. Las conversaciones en curso entre las afiliadas presentes el 6 de febrero, la Secretaría de la UITA y la compañía habrán de definir directrices concretas y acuerdos locales sobre la forma de llevar esto a la práctica.

Logística del transporte carretero en la cadena de abastecimiento de Danone

Representantes de la Federación Internacional de Obreros del Transporte (ITF, en inglés), de la Secretaría de la UITA, de la gerencia de recursos humanos a nivel de toda la compañía Danone y el director del departamento de adquisiciones de logística de Danone se dieron cita por segunda vez en Rotterdam, el 18 de febrero de 2019. El encuentro pasó revista al análisis de ITF sobre la explotación en el sector de logística del transporte carretero en Europa y la actual labor de Danone con los proveedores de transporte por carretera. Las acciones futuras incluirían una evaluación del modelo de debida diligencia aplicado al sector y de mejoras potenciales a las normas aplicadas, en base a áreas convenidas de alto riesgo dentro del sector.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

El personal de Jacobs Douwe Egberts (JDE) en **Holanda** y su sindicato FNV cuentan actualmente con un nuevo convenio de negociación colectiva, tras dos efectivas huelgas de 24 horas en Joure y Utrecht, el 19 y el 22 de noviembre de 2018 respectivamente.

El nuevo convenio dispone un aumento salarial de 5,8% durante el curso de 2 años y 2 meses –por encima del promedio del incremento nacional negociado en los convenios colectivos holandeses en 2018. Después de las dos huelgas, JDE abandonó su propuesta inicial de crear un sistema salarial de 2 niveles, que habría determinado una paga sustancialmente menor para los nuevos trabajadores y trabajadoras en comparación con los contratados antes.

A lo largo del conflicto, la Secretaría de la UITA mantuvo plenamente informadas a las afiliadas en JDE en otros países, en caso de que se hubiera precisado más apoyo internacional.

Kraft Heinz

sarah.meyer@iuf.org

La Secretaría de la UITA se esforzará para propiciar un intercambio de información y coordinación más frecuente entre las afiliadas de la UITA en Kraft Heinz. En el futuro y si hubiera suficientes datos utilizables, la UITA y sus

afiliadas en Kraft Heinz volverán a examinar la posibilidad de formular una crítica de la estrategia financiera de Kraft Heinz, cada vez más desacreditada, para un público de inversores. Dicha crítica sería necesariamente acompañada por continuas actividades de sindicalización y de campañas.

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 de 2018, con el objeto de elaborar planes de acción sindical para proteger el futuro de sus miembros en Mondelēz. Defender los derechos sindicales, combatir la destrucción del empleo y detener el crecimiento del trabajo precario fueron los principales puntos del orden del día.

Continúa la coordinación y la cooperación internacionales entre las afiliadas de la UITA con miembros en Mondelēz, con la intención de alcanzar el reconocimiento internacional de la UITA, entre otros propósitos.

Nestlé

ansaar.khaliq@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Como se señaló en la última 'Actualización CTN', durante la reunión semestral Nestlé-UITA el 19 de noviembre de 2018, la gerencia superior de Recursos Humanos de Nestlé se comprometió a brindar una respuesta al proyecto de propuesta de la UITA para un acuerdo sobre el acceso del personal a la libertad sindical y a la negociación colectiva en **Estados Unidos** y hacerlo dentro de un plazo convenido. Justo antes de expirar el plazo de 10 días, Nestlé solicitó una extensión de 4 semanas para responder en forma detallada al proyecto de propuesta.

No obstante, a fines de enero, la compañía comunicó a la UITA que no brindaría tal respuesta y, en cambio, insistió que el acuerdo tal como lo proponía la UITA se contraponía a la legislación estadounidense. Nestlé propuso reunirse nuevamente en Estados Unidos, donde la compañía explicaría en detalle los impedimentos legales.

La Secretaria General de la UITA, Sue Longley, se reunió con la Vicepresidente Ejecutiva y Directora del Grupo HR, Béatrice Guillaume-Grabisch, el 4 de febrero, observando que la compañía no había cumplido su compromiso.

En la reunión semestral UITA-Nestlé en noviembre, se dejó bien claro a la compañía

que alcanzar un acuerdo respecto al acceso del personal a la libertad sindical y la negociación colectiva en Estados Unidos debe ser resuelto por Nestlé y el equipo mundial de la UITA. A continuación, se registra la repetida negativa de Nestlé Norteamérica de iniciar la negociación de la propuesta de buena fe.

La Secretaría de la UITA procura una reunión urgente con el PDE de Zona Américas, Laurent Freixe. El tema seguirá siendo una prioridad en la labor de la UITA con Nestlé hasta que sea resuelto.

El recorte agresivo de costos fue una característica de las operaciones de Nestlé en 2018 y continúa siéndolo en 2019 con una nueva ronda de cierres y subcontratación.

El 11 de enero de 2019, Nestlé anunció su intención de clausurar la fábrica de confitería y café en **Rumania**, la cual empleaba 388 trabajadores y trabajadoras a fines de mayo. La UITA argumentó que era erróneo el razonamiento de la compañía justificando el cierre. Nestlé acusó a la escasez de personal y a brechas en la producción, pero el sindicato local alegó que las decisiones desacertadas de la gerencia deberían haber sido corregidas hacía mucho tiempo. Tienen lugar actualmente negociaciones entre nuestra afiliada rumana **SINDALIMENTA** y la gerencia local.

En febrero, Nestlé anunció la venta de su fábrica Aintree Purina Petcare en el **Reino Unido** a la firma familiar local productora de alimentos para mascotas en Lincolnshire, Fold Hill Foods. Como parte del acuerdo co-manufacturero cuatrienal, no habrá ceses o pérdidas de puestos de trabajo y el nuevo propietario continuará fabricando Bonio y Winalot Shapes de Nestlé, las 2 mayores marcas de galletitas para perros en el RU, al tiempo que también introducirá productos de la marca Fold Hill. Nuestra afiliada **GMB**, que representa al personal de la fábrica, mantiene un proceso de consultas con la gerencia local.

El 15 de enero de 2019, Nestlé despidió unos 100 trabajadores/as en su establecimiento de Cordeirópolis en **San Pablo, Brasil**, sin un aviso apropiado al personal o a su sindicato **STIAL**. Nestlé había decidido subcontratar el personal de depósito a una agencia y los nuevos contratos recibirían salarios significativamente más bajos y beneficios sustancialmente menores que los empleados y empleadas bajo contrato directo, cubiertos por el convenio colectivo que fue exitosamente renegociado a fines de 2018. El 24 de enero, una Corte Laboral local dictaminó que Nestlé no había consultado al sindicato y a sus miembros como lo estipula la

ley y ordenó que Nestlé restituyera a todos los trabajadores y trabajadoras destituidos bajo los términos y condiciones originales.

La compañía está violando las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, así como la legislación local. La UITA reclamó a la dirección superior en las oficinas centrales de Nestlé en Vevey que asegure que la gerencia local inicie negociaciones de buena fe con nuestra afiliada brasileña STIAL, a efectos de proteger los puestos de trabajo e ingresos.

En **Perm, Rusia**, Nestlé tercerizó las funciones de paletización y justificó la decisión explicando que el servicio no era básico para las operaciones de Nestlé y que había ofrecido puestos en las líneas de manufactura a los actuales operarios paletizadores. La UITA planteó una fuerte objeción a dicha tercerización directamente con las autoridades en las oficinas centrales de Nestlé y exigió que deben asegurar que la gerencia rusa entable negociaciones de buena fe con el sindicato.

Perfetti Van Melle

sarah.meyer@iuf.org

En **Bangladesh**, tras 160 días de [lucha por el reconocimiento](#) y venciendo los esfuerzos de la gerencia para restringir el derecho a la libertad sindical, el sindicato en Perfetti Van Melle —el productor confitero mundial con sede en Holanda— fue otorgado estatus jurídico para la negociación colectiva el 17 de febrero de 2019.

El personal y sus representantes sindicales sufrieron una persistente presión de la gerencia luego que una gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras en la fábrica de Gazipur de la compañía formó el Sindicato de Empleados de Perfetti Van Melle BD Pvt. Ltda. y apeló al registro jurídico de su organización el 11 de noviembre de 2018.

La UITA y sus afiliadas FNV y FLAI-CGIL contactaron a la compañía, solicitando que Perfetti Van Melle actúe para asegurar que la gerencia en Bangladesh deje de interferir el registro del sindicato e inicie negociaciones de buena fe con los representantes sindicales. El 17 de febrero, el valeroso combate del sindicato fue recompensado, al obtener el estatus jurídico para la negociación colectiva.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Unilever: acuerdo para limitar el empleo manufacturero no permanente

En enero de 2019, la UITA, IndustriALL y Unilever suscribieron un **Compromiso**

Conjunto relativo al Empleo Sustentable en las Fábricas de Unilever. El acuerdo define estrictamente la utilización legítima del empleo manufacturero no permanente, formula claramente que no puede ser utilizado para tareas recurrentes o para socavar el empleo permanente y enumera los riesgos de derechos humanos inherentes al empleo no permanente, incluyendo riesgos a la representación sindical y a los derechos de negociación colectiva. Establece una plataforma para negociaciones a todos los niveles respecto a los efectos sobre los derechos resultantes de la utilización del empleo no permanente en la manufactura, en caso de que los sindicatos procuren plantearlos con la gerencia. El acuerdo será sometido a continuas revisiones.

El acuerdo fue suscrito por Marc Engel, Director en Cadena de Suministros, y Leena Nair, Directora de Recursos Humanos para Unilever; anticipamos que será formalmente suscrito por el nuevo PDE Alan Jope en la reunión semestral a celebrarse con la compañía el 10 de mayo. Lo difundiremos nuevamente en ese momento; no obstante, se considera que el acuerdo está vigente actualmente.

El acuerdo fue elaborado en el contexto de la constante labor de la UITA con la compañía para reducir el empleo no permanente —un esfuerzo perseverado desde 2010. Estas acciones también comprenden investigaciones/ evaluaciones mixtas UITA/Unilever a nivel de planta, primeramente, en Ghana (agosto de 2018) y en Hungría (febrero de 2019). Se programan otras evaluaciones, incluso en la región Asia/Pacífico.

Logística del transporte carretero en la cadena de abastecimiento de Unilever

La iniciativa UITA/ITF orientada a elevar las normas sociales en la cadena de abastecimiento europea de Unilever en materia de logística del transporte carretero es examinada en Unilever mediante un grupo director mixto, integrado por representantes de la UITA, ITF y Unilever. A la fecha, el grupo director elaboró una serie convenida de normas para la cadena de suministros, abordando específicamente los principales riesgos actualmente presentes en el sector. También se avanza en la preparación de un modelo de debida diligencia destinado a satisfacer los especiales retos que presenta esta sección de la cadena mundial de abastecimiento de Unilever.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

AccorHotels

massimo.frattini@iuf.org

En agosto de 2018, la Secretaría General de la UITA se dirigió por escrito a AccorHotels, exhortándole a subsanar las graves violaciones a los derechos humanos ocurridos en dos establecimientos de la marca AccorHotels en **Myanmar** e **Indonesia**, así como cesar sus actividades antisindicales. La UITA propuso activar la cláusula del Acuerdo UITA-ACCOR que estipula: *“que eventuales litigios referentes a la interpretación o aplicación de este acuerdo serán examinados en forma conjunta”*.

La compañía convino en conducir una investigación conjunta los días 23 y 24 de enero en Yakarta. El equipo mixto de investigación formuló recomendaciones con la intención de secundar a AccorHotels a cumplir sus obligaciones bajo las Directrices de la OCDE. El equipo mixto revisará los avances en dichas recomendaciones antes del 28 de febrero de 2019.

AccorInvest

massimo.frattini@iuf.org

Protocolo relativo al acoso sexual

Como se anunció antes, la Secretaría intercambió un proyecto de texto con la compañía, orientado a lograr un acuerdo internacional para la prevención del Acoso Sexual en los hoteles propiedad de AccorInvest.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org

En noviembre de 2018, la Secretaría solicitó a las afiliadas que enviaran cartas a las gerencias regionales o nacionales de Marriott, destacando los problemas afrontados por su personal y la negativa del PDE de negociar una política para proteger al personal del acoso sexual. Esta acción, dirigida a presionar a la dirección superior de Marriott, no ha tenido resultados formales a la fecha.

En **EE.UU.**, UNITE HERE logró exitosamente acuerdos para todos los trabajadores y trabajadoras hoteleros en huelga, resultando en aumentos salariales durante la vigencia de los contratos cuatrienales, con importantes

incrementos salariales para el personal de piso, junto con menores cargas de trabajo y reducciones en la subcontratación. Fue mejorada significativamente la protección para el personal expuesto al riesgo de acoso sexual. Los acuerdos también brindan un marco de referencia para negociar la introducción e impacto de nuevas tecnologías.

A efectos de registrar todas las violaciones en el lugar de trabajo por parte de Marriott y las acciones de las afiliadas en la campaña, la UITA inauguró un sitio web específico www.workersofmarriott.org

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

Reunión anual UITA/Meliá

La reunión anual UITA/Meliá tuvo lugar el 17 de enero, con el objeto de revisar la implementación del acuerdo internacional sobre derechos del trabajador. Entre otros asuntos, se debatió el avance logrado en la implementación del acuerdo en el RU, conviniéndose en explorar la posibilidad de celebrar un encuentro entre UNITE/MELIÁ/UITA en Londres, con el fin de encontrar una forma más efectiva para la puesta en vigencia del acuerdo en ese país.

Prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo

Durante la reunión, se suscribió el **Compromiso Conjunto MELIÁ-UITA para prevenir el acoso sexual**. La Secretaría se ocupará de la puesta en práctica del acuerdo mediante negociaciones a escala mundial y local. Se convino convocar un próximo encuentro con el equipo mundial de Recursos Humanos de Meliá para elaborar futuras acciones tendientes a asegurar la implementación.

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

La Secretaría de la UITA colabora con las principales cadenas hoteleras –concretamente, Meliá y AccorInvest– para definir mejores normas para el personal de piso de hoteles.

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>