

# ACTUALIZACIÓN CTN N° 42

## 10-2019



*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

### **Bebidas:**

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

### **Cerveceras:**

- Conferencia de la División Cervecera
- AB InBev
- Diageo

### **Catering:**

- Compass
- Sodexo

### **Lácteos:**

- Arla Foods
- Fonterra

### **Pesqueras:**

- BMI/Chicken of the Sea

### **Procesamiento de Alimentos:**

- Barry Callebaut
- Cargill
- Danone
- Jacob Douwe Egberts
- Kraft Heinz
- Mondelēz
- Nestlé
- Grupo Olam
- Perfetti Van Melle
- Unilever

### **Cadenas Hoteleras:**

- Accor (antes AccorHotels)
- AccorInvest
- Marriott

### **Carne:**

- Tyson Foods

### **Tabaco:**

- Japan Tobacco International
- Philip Morris International

## BEBIDAS

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

### **The Coca-Cola Company (TCCC)**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

Los sindicatos de Coca-Cola afiliados a la UITA profundizan su solidaridad internacional en favor de los derechos fundamentales en el seno del sistema Coca-Cola. Actualmente la campaña "Cero Derechos" de la UITA está en su segunda fase bajo el eslogan "**Refreshing tastes, suppressing rights**" ("Sabores refrescantes, derechos suprimidos"). Puede hallarse nuevo material de la campaña para las afiliadas en idioma inglés [aquí](#), con sugerencias para que las afiliadas ayuden a incrementar y mantener las presiones sobre The Coca-Cola Company a fin de que subsane las violaciones a los derechos. Se invita a descargar el [estandarte](#) y la [pancarta](#) de la campaña para difundir la noticia.

Nuestra afiliada FSBMM (Federación de Trabajadores de la Alimentación y Bebidas)) continúa su serie de acciones de protesta en instalaciones de **Coca-Cola Amatil Indonesia**, respaldando a dirigentes despedidos de sindicatos independientes de Coca-Cola en Indonesia. Los miembros de FSBMM organizaron una manifestación el 12 de julio en la planta en Cibitung.

El 29 de julio, sindicatos de la UITA afiliados a FSBMM protestaron nuevamente frente a las oficinas centrales de Coca-Cola Amatil en Yakarta, Indonesia. Reclamaron la restitución de Lutfi Arifiyanto, Atra Narwanto, Danies Andriadi and Jamaludin, los dirigentes y efectivos sindicales cesados. Los miembros de FSBMM prosiguieron sus diversas acciones en Indonesia, coordinando una protesta en la planta Semarang de Coca-Cola Amatil el 9 de agosto. Las afiliadas de la UITA en Indonesia llevaron a cabo una manifestación en la planta de concentrado propiedad de The Coca-Cola Company en Cibinong, Java Occidental, el 16 de setiembre.

Se intensificarán acciones similares en todo el mundo hasta que TCCC actúe para remediar los abusos a los derechos humanos dentro del sistema Coca-Cola. Es hora que la compañía garantice que el personal goce de libre y justo acceso a los derechos humanos en todo su sistema.

Los asistentes a la **11ª Conferencia sobre Empresas y Derechos Humanos organizada por Coca-Cola Company** el 12 de septiembre en su sede central de Atlanta se encontraron con un grupo de 50 sindicalistas que denunciaron las continuas vulneraciones de los derechos humanos por parte de Coca-Cola en países de todo el mundo. Leer más [aquí](#).

La UITA envió una carta a todos los panelistas en esta conferencia subrayando los motivos por los cuales nuevamente renunciamos a participar en la conferencia de 2019 y en cambio nos mantuvimos al exterior del evento para llamar la atención sobre las actuales infracciones de Coca-Cola en materia de derechos humanos en una serie de países

Las afiliadas de la UITA en una reunión regional de Unilever en Nepal manifestaron su solidaridad y apoyo con la campaña de la UITA contra Coca-Cola, "Sabores refrescantes, derechos suprimidos".



En Indonesia, el Comité de la Mujer de la *Federation of Hotel, Restaurant, Plaza, Apartment, Catering and Tourism Workers' Free Union (FSPM)*, junto a los participantes en la Asamblea General del sindicato, también afirmaron su solidaridad y respaldo a la campaña.

Ver la página de la campaña [aquí](#) para otras noticias. Únase y síganos en Facebook [aquí](#).

Tras la reunión semestral UITA/TCCC celebrada en mayo de 2019, los miembros del equipo de la UITA en Atlanta expresaron su profunda frustración ante el fracaso de la compañía en resolver los 4 principales problemas referidos a derechos humanos planteados por la UITA (Haití, Indonesia, Irlanda y EE.UU.). Durante el encuentro, el equipo de The Coca-Cola Company en materia de derechos en el lugar de trabajo no dio

indicación alguna de tener voluntad o de poder hacer lo necesario para enmendar los abusos en ninguna de las 4 instalaciones que fueron el foco de nuestras conversaciones durante más de 2 años. Con el unánime acuerdo del equipo de la UITA en Atlanta, en consecuencia, la UITA canceló la reunión UITA/TCCC programada originalmente para octubre de este año.

Se presentaron quejas formales bajo las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales ante los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE: en Australia contra Coca-Cola Amatil y en Irlanda contra The Coca-Cola Company. Se suman éstas a la queja previa contra The Coca-Cola Company que se tradujo en una mediación infructuosa bajo los auspicios del Punto Nacional de Contacto de la OCDE en EE.UU., en Washington DC, en febrero de 2018.

## **PepsiCo/Frito-Lay**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

El socio comercial de PepsiCo en **Myanmar** anunció la clausura de su fábrica de embotellado, argumentando que la planta daba pérdidas. No tuvo lugar una conversación previa con nuestra afiliada, la Federación de Trabajadores de la Alimentación de Myanmar. La UITA se puso en contacto con la dirección superior de PepsiCo exigiéndole su urgente intervención con su socio comercial, a fin de asegurar que la gerencia de la fábrica en Mandalay iniciara inmediatamente negociaciones satisfactorias y de buena fe con el sindicato respecto al cierre y con miras a minimizar todo impacto negativo. Subsiguientemente, PepsiCo informó a la UITA que la gerencia de la fábrica estableció contacto con los sindicatos locales, ofreciendo al personal la opción de un mes de salario o un traslado a la planta de Yangon.

En **Estados Unidos**, el Local 540 de UFCW ganó una elección sindical en la unidad de PepsiCo que emplea 51 conductores para Quaker Oats en Dallas. Esta conquista en materia de sindicalización se obtuvo a pesar que la gerencia local recurrió a "persuasores" externos que viajaban en los camiones con cada conductor para convencerlos que no se asociaran a UFCW.

La Secretaría de la UITA continúa interactuando con la dirección superior de PepsiCo respecto a cuestiones de derechos en el lugar de trabajo en **Guatemala**.

La **4ª Reunión Internacional de afiliadas de la UITA/dirección superior de PepsiCo** tendrá lugar el viernes 22 de noviembre de 2019 en Ginebra, Suiza. Sírvase informar a la Secretaría de la UITA ([burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)) acerca de todo conflicto actual sobre derechos laborales.

## CERVECERAS

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)



### Conferencia de la División Cerveceras

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

La Secretaría de la UITA convocó una **Conferencia Internacional de Sindicatos del Sector Cerveceros del 30 de septiembre al 2 de octubre de 2019, en Bruselas, Bélgica**. La conferencia permitió a las afiliadas intercambiar experiencias y debatir cuestiones resultantes de la evolución de las compañías en esta industria. La atención se concentró en el posible impacto de las estrategias empresariales y las tendencias del consumo sobre el empleo, así como en otros problemas que afectan a los integrantes de la División Cerveceras. La Conferencia dio lugar al desarrollo de otras acciones prácticas para reforzar los vínculos y la coordinación internacionales entre los sindicatos que representan al personal de la cerveza, incluso planes para futuras actividades conjuntas de apoyo a afiliadas, en especial al Sindicato Haryana Breweries Limited Mazdoor (HBLMU) en Sonapat, India, que lucha actualmente por los derechos sindicales y de negociación colectiva (ver a continuación).

### AB InBev

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

HBLMU y los 4 integrantes del comité sindical despedidos hace tres años por organizar un sindicato independiente en la fábrica están hoy en día más determinados que nunca a hacer que sus derechos sean respetados. El 7 de julio, para marcar los 500 días de constantes protestas pacíficas, los efectivos sindicales, familiares de la dirigencia sindical destituida y simpatizantes de la comunidad se congregaron frente a los portones de la fábrica para reafirmar su solidaridad y exhortar a la compañía a restablecer a los miembros cesados del comité sindical.

Si usted aún no respaldó esta disputa, [SÍRVASE PULSAR AQUÍ](#) requiriendo a la compañía que actúe para reparar sus actuales violaciones de derechos humanos, restituyendo a todos los dirigentes sindicales despedidos de HBLMU y entablando negociaciones de buena fe para concluir un nuevo convenio de negociación colectiva con dicho sindicato.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS) representa a personal de AB InBev y Coca-Cola en Honduras. En Tegucigalpa, el 17 de septiembre

de 2019, el sindicato organizó una acción frente a Cervecería Hondureña --una subsidiaria de la gigante cervecera AB InBev-- condenando la violación del convenio colectivo por parte de la compañía.

### Diageo

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

En agosto de 2019, miembros de nuestras afiliadas GMB y Unite the Union votaron en favor de la huelga en las instalaciones de Diageo en **Escocia**, después del fracaso de las conversaciones salariales. La UITA remitió un mensaje respaldando las huelgas programadas por GMB y Unite the Union en los establecimientos de Diageo en Escocia. Asimismo, la UITA contactó a la dirección superior de Diageo, exhortándole a reanudar negociaciones colectivas de buena fe con GMB y Unite the Union.

Por otra parte, se solicitó a las afiliadas con efectivos en Diageo que secundaran a los miembros de GMB y Unite the Union, enviando cartas a la compañía y a los sindicatos. GMB y Unite the Union agradecieron a UFCW en EE.UU., ICU en Ghana, UNIFOR en Canadá, NUFBTE y FOBTOB en Nigeria, LIWU en Liberia, Tekgida-İş en Turquía, KUCFAW en Kenia y a SIPTU en Irlanda por su solidaridad y apoyo.

## CATERING

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

### Compass

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La Secretaría se dará cita con Recursos Humanos Mundiales de Compass el 14 de noviembre, con el objeto de discutir la protección del personal contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Este es un componente de la labor de la UITA con miras a involucrar a las CTN a negociar protección contra toda forma de violencia en función del género. La UITA aspira a establecer una relación más formal con Compass para poder discutir la gama completa de asuntos referidos a los derechos.

La UITA procuró la intervención de Recursos Humanos a nivel de toda la compañía de Compass, durante una campaña de sindicalización de UFCW en la **Universidad de Texas en Dallas**. La Universidad de Texas decretó prohibiciones contra los organizadores sindicales. La intervención de Compass fue lamentablemente restringida por la "perspectiva del cliente", de carácter fuertemente antisindical.

Se trata de una temática difícil que hemos planteado con **Sodexo** en el contexto de la

debida diligencia en materia de derechos humanos. Las grandes CTN de catering, tales como **Compass** y **Sodexo**, pueden aparentemente hacer cumplir más fácilmente las normas internacionales de derechos humanos a sus proveedores que a sus compañías clientes. Pretendemos discutir este tema más profundamente con ambas compañías

## **Sodexo**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La UITA procuró la intervención del Director de Recursos Humanos de Sodexo Norte América cuando la gerencia local intentó persuadir al personal que no se afiliara a UFCW en el Hospital St. Joseph en Londres, Kentucky, contraviniendo el Acuerdo Marco Internacional. Tras la intervención a este nivel, la gerencia local mejoró sus relaciones, pero debido a que la actividad antisindical prosiguió, el sindicato interpuso una queja de prácticas laborales injustas ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales. A continuación, UFCW ganó la elección sindical.

## **LÁCTEOS**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

### **Arla Foods**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

La UITA y Arla Foods suscribieron un acuerdo para la eliminación del acoso sexual. El acuerdo se basa en el marco internacional de los derechos humanos, incluyendo los Convenios de la OIT.

El acuerdo reseña los principios, procedimientos y procesos para poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo y alienta a las afiliadas a negociar con la compañía su implementación local.

Es el primer acuerdo de esta naturaleza que la UITA ha negociado con una compañía láctea mundial.

### **Fonterra**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Fonterra, el gigante exportador con sede en Nueva Zelanda, registró pérdidas netas de NZD 605 millones (USD 381 millones) en el período 2018/19. La compañía redujo activos por un valor de NZD 860 millones (USD 541 millones), los cuales abarcaron muchas de sus operaciones en el exterior: Brasil, Venezuela, Chile, China y Australia. La Cooperativa anunció que habrá ventas de activos y recortes de empleos. Ya vendió su redituable empresa neozelandesa de helados a **Froneri** y liquidó

sus acciones en la firma DFE Pharma, de elevado valor.

En **Nueva Zelanda**, el *Dairy Workers Union* (NZDWU) cree que la mayoría de las pérdidas de puestos de trabajo afectará los cargos gerenciales medios, aunque se cerró una fábrica de quesos especiales que afectó a 70 efectivos sindicales.

Nuestra **afiliada FENATRAL en Chile** procuró información sobre Soprole y Prolesur –subsidiarias de Fonterra– y su potencial pérdida de empleos y posible venta de las compañías o de parte de sus activos. Las ganancias de Fonterra cayeron en Chile, habiendo perdido una considerable participación de mercado.

La UITA colabora con NZDWU a efectos de informar y secundar a las afiliadas con miembros en Fonterra, dentro de las regiones de la UITA y a escala intrarregional.

## **PESQUERAS**

[kirill.buketov@iuf.org](mailto:kirill.buketov@iuf.org)

### **BMI – Bumi Menara Internusa**

[kirill.buketov@iuf.org](mailto:kirill.buketov@iuf.org)

En agosto, la UITA lanzó una campaña en línea dirigida a **Chicken of the Sea**, el principal cliente de BMI. Más de 7.600 simpatizantes enviaron mensajes a la gerencia de BMI.

No obstante, el juicio de Reni Desmiria, secretaria del sindicato SPBMI en BMI en Lampung, concluyó con su condena, aunque con una sentencia mucho menor que la reclamada por BMI. BMI había pretendido 6 años de prisión a raíz que ella había solicitado empleo hacía 8 años usando un certificado falso de enseñanza secundaria. La compañía instigó el proceso solamente después que Reni inscribió a los miembros sindicales en un esquema gubernamental obligatorio de seguro de salud.

El sistema jurídico indonesio, notoriamente corrupto, la declaró culpable como se esperaba, pero frente a las campañas en el ámbito local, nacional e internacional, se vio obligado a reducir la sentencia a 4 meses con plazo cumplido. Actualmente Reni está liberada y reunida con su familia.

BMI, que abastece a grandes procesadores de productos del mar como Aqua Star y Chicken of the Sea, enfrenta hoy acusaciones penales por parte de nuestra afiliada SPBMM –la federación independiente de sindicatos de procesamiento de alimentos– y la fundación de asistencia jurídica LBH. Las declaraciones juradas de la gerencia de BMI en el juicio apuntaron al robo sistemático de salarios, pago insuficiente del

salario mínimo legal aplicable, abuso sistemático del empleo informal y la no provisión de beneficios estatales obligatorios. Los testimonios y pruebas proporcionados por miembros sindicales han reforzado el juicio penal.

El sindicato agradeció vivamente a los miles de defensores de los derechos laborales en todo el mundo que respaldaron su actual conflicto.

## PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

### **Barry Callebaut**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

Tras una serie de huelgas de advertencia en junio y agosto de 2019, el personal de Barry Callebaut en Hamburgo cuenta con [un nuevo acuerdo de negociación colectiva](#) que equipara las remuneraciones con el convenio general de la industria de confitería en Alemania del Norte. Las afiliadas de la UITA de todo el mundo sostuvieron a estos trabajadores y trabajadoras en su combate para lograr que uno de los mayores procesadores de cacao en el mundo se adhiera al convenio pertinente de la industria. NGG expresó su reconocimiento por el apoyo mundial de las afiliadas de la UITA.

El nuevo convenio representa un importante avance, adecuando plenamente a Barry Callebaut con el convenio de la industria confitera de Alemania del Norte.

### **Cargill**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

El 10 de julio, una [corte turca](#) local dictaminó que 14 trabajadores de la fábrica Bursa-Orhangazi de Cargill fueron destituidos a causa de su actividad sindical. Cargill apeló la decisión de la corte local.

Las afiliadas de la UITA y sus miembros en Cargill continúan instando a Cargill a reincorporar ya a estos trabajadores. Se puede obtener más detalles sobre cómo apoyar este conflicto dirigiéndose a [sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org).

### **Danone**

[burcu.ayan@iuf.org](mailto:burcu.ayan@iuf.org)

[ron.oswald@iuf.org](mailto:ron.oswald@iuf.org)

En **Rusia**, nuestras afiliadas AIWU y Novoprof dieron un significativo paso adelante al elevar las normas de salud y seguridad en las instalaciones de Danone en todo el país mediante un acuerdo nacional firmado recientemente. El acuerdo se basa en el [Acuerdo sobre salud, seguridad, condiciones](#)

[de trabajo y estrés](#) entre la UITA y Danone. Reafirma el compromiso de Danone de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y garantiza la participación de representantes sindicales en acciones conjuntas con la gerencia con miras a identificar medidas preventivas de salud y seguridad e investigar accidentes. Más información [aquí](#).

La UITA planteó a la dirección superior de Danone los altos niveles de empleo informal en su **subsidiaria Fan Milk en Nigeria**. Los índices de empleo informal representan aproximadamente el 37% del personal. Los trabajadores y trabajadoras informales no tienen acceso a los derechos, incluso el derecho a afiliarse a un sindicato. La UITA trata las acciones que debe tomar Danone para reparar estos abusos a los derechos en Nigeria. Se programa una visita conjunta de supervisión UITA/Danone a África Occidental a principios del próximo año.

La UITA también conversa con la dirección superior de Danone respecto al acceso del **personal de Danone Sirma en Turquía** a los derechos sindicales. La UITA pidió a Danone que medie con la gerencia local en Turquía y retire su apelación contra el certificado de estatus jurídico para las negociaciones de nuestra afiliada Tekgıda-İş, emitido por el Ministerio de Trabajo. La Secretaría de la UITA proyecta visitar las operaciones de Danone en Turquía el próximo año, a fin de supervisar la puesta en aplicación de los Acuerdos UITA-Danone.

Una **visita conjunta de supervisión Danone/UITA a Rusia** tuvo lugar del 9 al 14 de junio. Un equipo integrado por la dirección superior de Danone y un representante de la Secretaría de la UITA visitó 3 plantas de Danone: San Petersburgo, Lipetsk y Chekov. Las conversaciones enfocaron el grado de comprensión y cumplimiento de los Acuerdos UITA/Danone y de otras normas internacionales referidas a derechos en el lugar de trabajo. Se plantearon y discutieron una serie de temas de preocupación. La gerencia rusa y las afiliadas de la UITA continúan fortaleciendo la implementación práctica de los Acuerdos UITA/Danone y el cumplimiento de las normas internacionales sobre derechos en el lugar de trabajo. Se programa una visita conjunta de seguimiento para principios de 2020.

El **equipo conjunto de supervisión de la dirección de Danone/Secretaría de la UITA** visitó 3 fábricas de Danone en **EE.UU.** entre el 30 de septiembre y el 3 de octubre. Tuvo lugar un encuentro en la planta de Fort Worth –organizada por nuestra afiliada Teamsters– y

dos jornadas de reuniones con representantes de nuestra afiliada UFCW y la gerencia en las plantas de Jacksonville y de Dallas, esta última recientemente sindicalizada. Las fábricas en Jacksonville y Dallas son anteriores instalaciones de White Wave, adquiridas por Danone en 2017, en tanto que la planta de Fort Worth perteneció a Danone durante muchos años. En los 3 casos, el objetivo de las visitas se centró en la comprensión y la observancia de los Acuerdos Internacionales UITA/Danone, a la vez que en inquietudes locales referidas a los derechos en el lugar de trabajo.

Se proyectan actividades similares de supervisión conjunta en 2020 en **África Occidental** e **Indonesia**, que implican altos riesgos para los derechos en el lugar de trabajo.

### **Jacobs Douwe Egberts**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

En **Alemania**, efectivos de NGG que son obreros de producción en la fábrica de Jacobs Douwe Egberts en Bremen conquistaron un incremento salarial anual promedio del 3%, luego de realizar huelgas de advertencia en agosto de 2019. Ello representa un aumento sustancial desde el incremento salarial de 1,4% originalmente propuesto por JDE. También NGG negoció mejoras económicas para aprendices en JDE Bremen, como parte del nuevo convenio bienal de negociación colectiva con JDE.

### **Kraft Heinz**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

Poco después que Miguel Patricio asumiera como Presidente Ejecutivo de Kraft Heinz Company (KHC) en junio de 2019, la UITA se puso en contacto con él y con Kraft Heinz solicitando una reunión para discutir las inquietudes de la UITA y sus afiliadas en torno a la excesiva reducción de costos de la compañía y sus impactos sobre KHC y su personal. Kraft Heinz respondió. La UITA continúa presionando para mantener una reunión presencial y estudiará los próximos pasos en consulta con sus afiliadas.

### **Mondelēz**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

En abril de 2019, Mondelēz notificó a **nuestras afiliadas SIPTU y Unite the Union en el RU e Irlanda** que la producción de chispas de chocolate sería trasladada desde la planta en Coolock, Irlanda, a la fábrica Tenth of Ramadan en Egipto. Las consultas culminaron satisfactoriamente para las afiliadas irlandesas.

### **Nestlé**

[ansaar.khaliq@iuf.org](mailto:ansaar.khaliq@iuf.org)

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

Nestlé continúa obstruyendo la libertad sindical en **América del Norte**, lo cual para la UITA representa un centro de atención crítico en materia de derechos en el lugar de trabajo. También persiste como un punto habitual en el orden del día de las reuniones semestrales UITA-Nestlé, incluso en la sesión celebrada el 2 de octubre en la sede mundial de Nestlé en Vevey.

El 12 de julio, la Secretaría de la UITA se reunió con la dirección superior de Nestlé con el fin de “revisar los avances” respecto a la “neutralidad” de la compañía y el acceso al personal durante las iniciativas de sindicalización realizadas por las afiliadas de la UITA en EE.UU. A pesar que no hubo adelantos en esta cita, la dirección de Nestlé continuó insistiendo que el diálogo debe proseguir. La Secretaría de la UITA adujo que el diálogo carece de sentido si no se garantizan y protegen los derechos laborales. La dirección de Nestlé propuso reunirse nuevamente el 1º de noviembre en EE.UU. para “reanudar el diálogo”.

Las afiliadas de Nestlé en América del Norte se congregarán a fines de noviembre para revisar avances y planificar actividades futuras.

En **Rusia**, la gerencia de Nestlé rehusó negociar con el Sindicato de Empleados del Equipo de Ventas –miembro de nuestra afiliada AIWUR– acerca de opciones de redistribución, una fórmula de compensación y otros asuntos relativos a la reciente reestructura.

El 13 de septiembre, la Secretaría de la UITA y su coordinador para las CTN en Rusia mantuvieron una teleconferencia con la dirección superior y la gerencia rusa de Nestlé, intentando persuadir a la gerencia que entable negociaciones de buena fe. Para superar el estancamiento, la UITA propuso un esquema de fechas y solicitó a la gerencia la presentación de una oferta por escrito, como una base para comenzar las negociaciones.

Se convocó una reunión entre la gerencia rusa y el sindicato el 25 de septiembre. El encuentro no dio lugar a un acuerdo en ningún tema pendiente y se programó una nueva reunión para el 8 de octubre. Lograr un acuerdo sobre la indemnización adecuada por la pérdida del empleo, aunque es un punto importante, no es la única cuestión. Nestlé anunció la reestructura convocando engañosamente a los miembros sindicales a “reuniones de actualización comercial” en 10 hoteles en toda Rusia, obligándolos a permanecer en las salas de reuniones e insistiendo que firmaran cartas de

despido, sin representación sindical alguna. Nuestra afiliada sigue comprometida con asegurar la continuidad del empleo a aquellos miembros que deseen permanecer en Nestlé.

El sindicato también exige una clara declaración de Nestlé en cuanto a que dicha acción fue una violación directa de los derechos de estos integrantes del equipo de ventas y que en el futuro la compañía respetaría plenamente estos derechos y no llevaría a cabo reestructura alguna en la forma que se realizaron estos despidos.

### **Grupo Olam**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

El personal del Grupo Olam en **Giresun, Turquía**, comenzó a organizarse con la asistencia de nuestra afiliada Tekgıda-İş, en octubre de 2017. La empresa se dio cuenta de dichas actividades de sindicalización en febrero de 2018 e inmediatamente destituyó a 9 efectivos de Tekgıda-İş en el establecimiento de Giresun. Luego siguieron más despidos de miembros sindicales en ambas instalaciones de Olam en Giresun y Kocaeli. Estos ceses, acompañados por amenazas contra otros efectivos sindicales, intentaron intimidar al personal y desalentarlo de asociarse a Tekgıda-İş.

Nuestras afiliadas NGG, SEL y PAM conversaron con clientes del Grupo Olam en Alemania y Finlandia respecto a los despidos. El Grupo Fazer, uno de los clientes del Grupo Olam, hará la auditoría de las plantas turcas del Grupo Olam en octubre de 2019. Representantes de la UITA y Tekgıda-İş se harán presentes durante el proceso de auditoría. Los miembros de Tekgıda-İş agradecieron a NGG, SEL y a PAM por sus esfuerzos.

### **Perfetti Van Melle (PvM)**

[sarah.meyer@iuf.org](mailto:sarah.meyer@iuf.org)

A pesar de los numerosos llamados del Sindicato PvM y de la UITA para acabar con la utilización de trabajo infantil en la **fábrica de PvM en Gazipur, Bangladesh**, allí había unos 25 niños y niñas trabajando en agosto de 2019. PvM se negó a reunirse personalmente con representantes de la UITA para revisar las pruebas de la existencia de trabajo infantil, de modo de evitar toda represalia contra el personal de PvM en Gazipur, al tiempo de proteger a la infancia afectada. Tras varios intentos de buena fe para reunirse con la compañía, actualmente la UITA presentó una queja formal ante la OCDE en el Punto de Contacto Nacional en Holanda. La UITA y el

Sindicato PvM expresan su agradecimiento ante el apoyo brindado por las afiliadas de la UITA durante este conflicto en curso.

Más información en:

[www.StopChildLabourAtPvM.com](http://www.StopChildLabourAtPvM.com).

### **Unilever**

[peter.rossman@iuf.org](mailto:peter.rossman@iuf.org)

### **Logística del transporte carretero en la cadena de abastecimiento de Unilever**

Un **Memorándum de Entendimiento** fue suscrito por Marc Engel, el director de la Cadena de Abastecimiento de Unilever; Sue Longley y Stephen Cotton, Secretarios Generales de la UITA e ITF, respectivamente.

El Memorándum de Entendimiento compromete a Unilever, la UITA e ITF “a desarrollar y promover una plataforma común sobre la debida diligencia a efectos de una conducta empresarial responsable en el sector del transporte carretero, de conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”.

Asimismo, el Memorándum de Entendimiento describe el proceso convenido por ITF/UITA/Unilever para cumplir este compromiso.

## **CADENAS HOTELERAS**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

### **Accor (antes AccorHotels)**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

El 5 de julio de 2018, Husni Mubarak, el presidente del sindicato en el Hotel Pullman de Accor en **Yakarta, Indonesia**, y presidente de nuestra afiliada FSPM –la federación de sindicatos de hoteles de Indonesia– recibió un aviso de cese debido a que él había presuntamente difamado a la gerencia del hotel a través de Facebook y WhatsApp. La UITA pidió en varias ocasiones a la dirección mundial de Accor que interviniera. A pesar de esto y de una investigación conjunta cuyo resultado señalaba una fórmula para restituir los derechos de Husni Mubarak, el asunto sigue sin solución. La UITA coordinará una campaña de apoyo a Husni Mubarak y a su afiliada FSPM.

### **AccorInvest**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

La UITA y AccorInvest –la cadena hotelera transnacional con sede en Francia– suscribieron un acuerdo conteniendo medidas para combatir

el acoso sexual en el trabajo. El acuerdo fue suscrito el 15 de julio por la Secretaria General de la UITA, Sue Longley, y el Presidente Ejecutivo de AccorInvest, John Ozinga, en París, Francia. Cubre a todas las personas empleadas por el Grupo o que operan en nombre de AccorInvest. El acuerdo establece una política de tolerancia cero en materia de acoso sexual y reconoce el papel indispensable de los sindicatos y la negociación colectiva para su eliminación en el lugar de trabajo. Un procedimiento integral con perspectiva de género, incluyendo desde la prevención a las sanciones, compone la base para su implementación. Los adelantos serán evaluados en conjunto regularmente.

[Pulsar aquí para leer el acuerdo en idioma inglés](#) (versión original).

Por traducciones, pulse los siguientes enlaces:

[Versión en idioma alemán](#)

[Versión en idioma español](#)

[Versión en idioma francés](#)

## **Marriott**

[massimo.frattini@iuf.org](mailto:massimo.frattini@iuf.org)

Con el propósito de respaldar la **amplia campaña internacional de la UITA contra el acoso sexual** e impulsar a Marriott a considerar medidas específicas con la UITA, nuestras afiliadas italianas Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl y Uiltucs-Uil se reunieron con Marriott Italia el 28 de junio para debatir políticas de prevención del acoso sexual en los 9 hoteles italianos de lujo de Marriott. Los reclamos de las organizaciones sindicales abarcaron propuestas para acciones rápidas ante la notificación de incidentes; sanciones apropiadas para los hostigadores, incluso los huéspedes; así como apoyo adecuado a las víctimas. A pesar de las afirmaciones de Marriott acerca de sus estrictas políticas destinadas al acoso sexual, la UITA y sus afiliadas no aceptan este enfoque unilateral y continúan reclamando una acción negociada conjunta para combatir el problema.

En **Suiza**, en una manifestación en Berna, militantes de nuestra afiliada UNIA [distribuyeron el informe de Zúrich del sindicato referido a las peligrosas y estresantes condiciones laborales](#) y volantes solicitando a Marriott que negocie con la UITA medidas para eliminar el acoso sexual en sus hoteles. La acción coincidió con la **Mesa Redonda Internacional "Abordar el tráfico y la explotación de personas en el sector de la hotelería"**, auspiciada por el Departamento Federal de Relaciones Exteriores de Suiza,

ocasión en que un representante de Marriott fue invitado a exponer sobre "el fomento de los derechos humanos en Marriott International".

El 30 de agosto, las camareras de piso del **Hotel Sheraton Zúrich** realizaron una huelga para subrayar sus intolerables condiciones laborales y exigir empleo directo permanente. Las trabajadoras decidieron recurrir a la huelga cuando se enteraron que el hotel había cancelado con dos meses de aviso su contrato con el contratista de limpieza que las emplea. Tras la huelga, el hotel anunció que contratará directamente al personal de limpieza/mucamas para las áreas públicas y la cocina del hotel a partir del 1º de noviembre. UNIA acogió con beneplácito estas mejoras concretas, al tiempo que señaló su decepción en cuanto no toda la limpieza será internalizada, por lo cual proseguirá vigilando la situación y presionando en favor de avances.

## **CARNE**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

## **Tyson Foods**

[james.ritchie@iuf.org](mailto:james.ritchie@iuf.org)

El Presidente y el Secretario General Alternativo de la UITA, junto con afiliadas de EE.UU. (UFCW), RU (Unite) y Holanda (FNV), se dieron cita con los directores de Recursos Humanos a nivel de toda la empresa de Tyson Foods en Dallas, Texas, el 25 de julio. La UITA expuso sobre los derechos y el reconocimiento de la UITA por parte de las CTN, con miras a explorar la posibilidad de establecer reuniones periódicas para discutir asuntos tales como respuestas a la crisis climática y su impacto sobre el empleo, la igualdad y la diversidad.

## **TABACO**

[kirill.buketov@iuf.org](mailto:kirill.buketov@iuf.org)

## **Japan Tobacco International (JTI)**

[kirill.buketov@iuf.org](mailto:kirill.buketov@iuf.org)

Como parte de un plan de reestructuración, JTI anunció la reducción de casi 300 puestos de trabajo en la **sede central de JTI en Ginebra**. El anuncio se formuló sin diálogo alguno con el personal acerca de la decisión o del plan social propuesto. La acción de la compañía viola directamente el derecho laboral suizo y nuestra afiliada UNIA proyecta acciones públicas y una queja jurídica ante la Cámara de Relaciones Laborales del Cantón de Ginebra.

## **Philip Morris International (PMI)**

[kirill.buketov@iuf.org](mailto:kirill.buketov@iuf.org)

En Berlín, miembros de NGG protestaron contra la decisión de la compañía de clausurar su



planta en Berlín, cesando a 950 trabajadores y trabajadoras. El sindicato continúa reclamando negociaciones de buena fe para un plan social. No se iniciaron las negociaciones, a pesar que se proyecta finalizar la producción en la fábrica a fines de diciembre.

### **Reunión internacional de sindicatos de PMI-30 de septiembre – 1º de octubre**

Representantes de 10 sindicatos con miembros que se desempeñan en el cultivo, manufactura, ventas y comercialización del tabaco en Europa y las Américas intercambiaron información a la luz de las constantes reestructuras y, más recientemente, del anuncio de la intención de la compañía de eliminar algunas o posiblemente todas sus instalaciones manufactureras de cigarrillos. Representantes de la gerencia mundial de Recursos Humanos de PMI se sumaron a la sesión en su segundo día. Los sindicatos exigieron intervenir plenamente en las negociaciones respecto a toda transformación de la producción tradicional de tabaco hacia productos libres de humo. Los sindicatos presentes también reclamaron garantías para el empleo, incluyendo nueva capacitación en caso necesario; el respeto de los derechos y de las condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras en el cultivo del tabaco; y limitaciones en la subcontratación en el sistema de ventas de la compañía.

El grupo sindical de PMI propuso reunirse nuevamente en septiembre de 2020, a raíz de la invitación de la rama local de Solidarnosc de celebrar la próxima conferencia internacional de trabajadores/as del tabaco en esa fecha en Cracovia, Polonia. La decisión final se elevará a la aprobación de los órganos de dirección de la UITA.

## **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](mailto:iuf@iuf.org)

Facebook:

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

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

YouTube Channel:

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