

ACTUALIZACIÓN CTN N° 44

02-2020



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:

- Cadenas internacionales de suministro agrícola

Bebidas:

- The Coca-Cola Company

Cerveceras:

- AB InBev
- Bebidas TCB

Catering:

- Sodexo

Lácteos:

- Arla Foods

Procesamiento de

Alimentos:

- Barry Callebaut
- Cargill
- Danone
- Mondelēz
- Nestlé

Cadenas Hoteleras:

- Accor
- IHG
- Marriott

AGRICULTURA

svetlana.boincean@iuf.org

Cadenas internacionales de suministro agrícola

svetlana.boincean@iuf.org

La UITA suscribió un Memorándum de Entendimiento con **ALKO, el Monopolio Finlandés del Alcohol**. Alko es un monopolio estatal del alcohol, que opera sólo en Finlandia y tiene una cadena internacional de suministro. El Memorándum de Entendimiento reconoce que Alko y la UITA comparten el interés común de perfeccionar el acceso a los derechos en el lugar de trabajo y las condiciones laborales en la cadena de aprovisionamiento de la industria del alcohol, en especial en el sector vitivinícola mundial. Conforme al acuerdo, se celebrarán reuniones periódicas para intercambiar información y abordar las inquietudes presentadas por la UITA. El Memorándum de Entendimiento contiene un proceso integral convenido entre Alko, la UITA y nuestra afiliada finlandesa PAM para la notificación de incidentes, básicamente a través de nuestras afiliadas locales.

La UITA prosigue reuniéndose con el monopolio sueco del alcohol, **Systembolaget**, con el fin de aplicar el Memorándum de Entendimiento firmado en 2017, destinado a mejorar el acceso a los derechos y las condiciones laborales en la industria del alcohol. En noviembre de 2019, se realizó una sesión de planificación en Roma para estudiar la extensión de las acciones bajo el Memorándum de Entendimiento a la producción vitivinícola en Italia en 2020.

En el último trimestre de 2019, la UITA organizó talleres en Western Cape para sindicatos que representan a los trabajadores y trabajadoras vitivinícolas en **Sudáfrica**, con el propósito de explicar el Memorándum de Entendimiento y cómo utilizar el mecanismo de notificación de incidentes.

La Secretaría convocó asimismo una primera reunión de afiliadas de la UITA que representan a quienes trabajan en monopolios del alcohol y en la producción de alcohol en los países nórdicos con el fin de discutir la coordinación y el futuro compromiso con los 5 monopolios nórdicos de venta de alcohol al por menor. Los principales puntos resultantes de la reunión comprendieron: proseguir con cada uno de los monopolios; mapear la producción de vino en Sudáfrica y a los sindicatos activos en el sector; identificar los grandes productores que abastecen a más de un monopolio nórdico; convocar reuniones anuales de sindicatos nórdicos organizados en monopolios del alcohol y producción alcohólica; y brindar informes periódicos al Grupo Profesional de Trabajadores Agrícolas de la UITA (GPTA).

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

The Coca-Cola Company (TCCC)

burcu.ayan@iuf.org

La gerencia de las operaciones de The Coca-Cola Company en **Filipinas** usa "etiquetado rojo" –la difamación pública de los sindicatos como organizaciones subversivas para incitar a la violencia y la represión y legitimarlas– con el propósito de socavar la coordinación sindical y generalizar el temor en la clase trabajadora. Las operaciones de Coca-Cola en Filipinas pertenecen totalmente a The Coca-Cola Company en Atlanta, EE.UU. y son administradas a través de su Bottling Investments Group (BIG). La responsabilidad por la intimidación y las amenazas de la gerencia, en confabulación con el ejército y la policía, recae directamente sobre The Coca-Cola Company, la cual en los últimos años se ha distinguido por su absoluta incapacidad para responder a las violaciones documentadas de derechos humanos en su propia planta en Irlanda y en las de sus embotelladoras en Haití, Indonesia y Estados Unidos. En Filipinas, esto puede acarrear consecuencias fatales. La dirección de Coca-Cola en Filipinas está exponiendo potencialmente el personal a la violencia, de modo de desalentarlo de ejercer sus derechos humanos; la empresa debe responder por esto. Leer más [aquí](#).

Coca-Cola continúa violando los derechos fundamentales de los trabajadores en **Haití, Indonesia, Irlanda** y **EE.UU.** Recientemente más de 8.100 partidarios enviaron mensajes a The Coca-Cola Company a fin de asegurar que se reconozcan y respeten los derechos laborales. Durante los 2 últimos años, más de

20.000 defensores de los derechos humanos hicieron llegar mensajes similares a la Compañía. Si usted aún no remitió su mensaje, tenga a bien demostrar su apoyo a estos trabajadores y trabajadoras y a la lucha por los derechos en el sistema Coca-Cola. [PULSAR AQUÍ PARA ENVIAR UN MENSAJE](#) al Presidente y Director Ejecutivo de Coca-Cola, James Quincey, expresando su indignación ante estas constantes violaciones a los derechos humanos y exigiendo a la Compañía que actúe para remediarlos. Su nombre se agregará también a una petición a ser entregada a The Coca-Cola Company.

Si ya envió su mensaje –¡muchas gracias! Si su sindicato cuenta con un sitio web, actividad en los medios sociales o un boletín de noticias, asegúrese que incluya información acerca de esta campaña. Asimismo, tenga a bien compartir este mensaje con sus amigos, familia y sus compañeros integrantes del sindicato.

Los efectivos de nuestra afiliada FSBMM en **Indonesia** organizaron una protesta en la planta Coca-Cola Amatil Pasuruan el 7 de diciembre de 2019, reclamando la reincorporación de sus dirigentes sindicales Atra Narwanto, Lutfi Arifiyanto, Danies Andriadi y Jamaludin, así como negociaciones colectivas de buena fe con sindicatos independientes y democráticos en Coca-Cola Amatil.

RadioLabour emitió una entrevista con la UITA detallando los ataques de Coca-Cola a los derechos en Indonesia, Haití, Estados Unidos e Irlanda. Se puede escuchar la entrevista (en inglés) [aquí](#).

El icónico camión navideño de Coca-Cola afrontó una ruta algo maltrecha en estas últimas fiestas. En el RU, su parada principal y final en el O2 Arena de Londres debió ser cancelada como resultado de las protestas programadas. También en Suiza, en el más prestigioso Mercado Navideño de Montreux, se informó a los compradores detalles acerca de la resistencia de Coca-Cola a los derechos laborales en Haití, Indonesia, Irlanda y Estados Unidos.

Por más noticias, visite la página de la campaña [aquí](#). Síguenos en Facebook [aquí](#).

Las afiliadas de la UITA que representan al **personal de Coca-Cola European Partners (CCEP) en Bélgica** organizaron acciones para oponerse al último plan de reestructuración de CCEP. Los efectivos sindicales obstruyeron a los camiones que entraban y salían de las fábricas en Amberes, Gante, Chaudfontaine, Hasselt y Heppignies. CCEP anunció la eliminación de 132 puestos de trabajo como resultado de la clausura

de dos depósitos. Esta es la 27ª reestructura registrada en las operaciones de CCEP en Bélgica en los últimos años. La gerencia quiere incorporar nuevo personal que ganará menos que los trabajadores y trabajadoras a ser despedidos.

Luego de 3 días de acción del 18 al 20 de diciembre de 2019, las afiliadas de la UITA llegaron a un acuerdo para terminar la huelga. Sírvase leer [aquí](#) los detalles de este acuerdo.

Tras 3 años de negociaciones, la **organización regional europea de la UITA (EFFAT) y Coca-Cola European Partners (CCEP)** suscribieron un acuerdo largamente esperado, estableciendo un **Comité de Empresa Europeo**. Con operaciones en 12 países europeos y 23.000 trabajadores y trabajadoras, CCEP es la mayor embotelladora de Coca-Cola en el ámbito mundial en términos de ingresos. Sírvase leer [aquí](#) los detalles de este acuerdo.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

División Cerveceras

Nuevo sitio web de la División Cerveceras

El sitio web www.beerworkers.org ya NO está activo. El nuevo nombre del dominio para "UITA Noticias – La Industria Cerveceras" es: www.beerworkers.online.

Se trata de un sitio multilingüe. Puede hallar "UITA Noticias – La Industria Cerveceras" en inglés, francés, español y alemán. Tenga a bien visitar el nuevo sitio y cambiar sus enlaces. Promueva el sitio web de la UITA (www.beerworkers.online) en las reuniones sindicales para difundir la información a los miembros generales.

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

El personal de la planta Budweiser de AB InBev en Sonapat, India, continúa luchando en favor de los derechos y el reconocimiento. Se mantuvieron continuos piquetes durante 700 días, con el respaldo de un creciente número de trabajadores y trabajadoras permanentes de la planta.

La gerencia continúa negándose a restituir a los miembros y directivos electos del sindicato despedidos, incluyendo al Presidente y al Secretario General de HBLMU. La compañía no entablará negociaciones colectivas a pesar del hecho que el sindicato demostró su condición de representar a la mayoría de los

efectivos ante el departamento estatal de trabajo y que cumple todos los requisitos legales. La gerencia continúa optando por el trato injusto y la represión en lugar de reconocer los derechos de los trabajadores y su sindicato.

Si aún no pudo enviar un mensaje apoyando a estos trabajadores y trabajadoras damnificados y a sus familias, [pulse aquí](#) para pedir a AB InBev que subsane las actuales violaciones a los derechos en la planta de Sonapat. La petición en línea --que estaba disponible en [inglés](#), [francés](#), [español](#) y [ruso](#)-- abarca ahora versiones en [alemán](#) y [holandés](#).

Las afiliadas de la UITA que representan al personal de AB InBev en las fábricas en Jupille, Hoegaarden y Lovaina en Bélgica realizaron acciones en la primera semana de enero. Las relaciones con la gerencia fueron tensas a raíz del diálogo insuficiente y graves errores en la nómina. Las afiliadas de la UITA comunicaron que la administración de los sueldos en la subsidiaria belga de la gigante cervecera es gestionada remotamente desde India y esto causa múltiples errores en la remuneración del personal. Tras la progresiva presión de las protestas y el bloqueo del tráfico de camiones en los portones de las cerveceras de AB InBev, los sindicatos afiliados a la UITA y la gerencia llegaron a un acuerdo en principio sobre seguridad laboral el 6 de diciembre de 2019, el cual regirá por un período de 5 años. Leer más [aquí](#).

Bebidas TCB - Gilde Brewery

burcu.ayan@iuf.org

El Sindicato Alemán de Trabajadores de la Alimentación y Afines (NGG) interpuso una acción judicial contra la gerencia de Gilde Brewery. NGG está llevando a juicio a la cervecera por haber fraccionado a la compañía a los efectos de obstruir la labor del Comité de Empresa.

También tiene lugar muchos meses un conflicto salarial en Gilde Brewery. A fines de noviembre, el personal votó una sucesión indefinida de huelgas. Tras la huelga de 97 horas en la tercera semana de enero, ¡nuevamente el personal efectuó una huelga el 26 de enero por la 13ª vez!

Sírvase enviar mensajes de solidaridad y fotos a la Secretaría de la UITA (burcu.ayan@iuf.org) y los remitiremos a los miembros de NGG en huelga.

CATERING

james.ritchie@iuf.org



Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La reunión anual UITA-Sodexo tuvo lugar en París el 23 de enero. El **Acuerdo Marco Internacional** (AMI) entre Sodexo y la UITA, suscrito en 2011, garantiza el acceso de los trabajadores y trabajadoras a sus derechos, a su afiliación a un sindicato y a entablar negociaciones colectivas. No obstante, nuestras afiliadas en Norteamérica aún afrontan comportamientos y actividades antisindicales por parte de la compañía en ocasión de las campañas de sindicalización. La UITA y sus afiliadas consideran que esto refleja una falta de capacitación de los gerentes y supervisores de Sodexo respecto al Acuerdo y lo que debe ocurrir en la práctica durante las acciones de sindicalización. Las afiliadas reconocieron que hubo experiencias positivas donde se respetó el Acuerdo, pero aún subsiste una considerable inconsistencia. Se convino que es necesario un plan para poner en práctica el AMI en Norteamérica y que ello debe ser el enfoque prioritario de nuestra labor en el futuro inmediato.

Se debatieron los próximos pasos para la aplicación del acuerdo relativo al acoso sexual, programándose acciones en el RU. El Convenio 190 de la OIT es actualmente la norma para nuestras tareas referidas a la violencia de género. La UITA agradeció a Sodexo por su labor junto a otros empleadores con sede en Francia que cabildaron en favor de la adopción del Convenio. La UITA solicitó a Sodexo que considerara el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, indicando que este tema merece mayor discusión y la elaboración de una política.

Sodexo presentó su estrategia referida a la diversidad, con especial referencia a la prevención de la discriminación contra los trabajadores y trabajadoras LGBTI. La UITA y Sodexo se comprometieron a explorar oportunidades de acciones conjuntas respecto a los derechos del colectivo LGBTI.

Grupo Director de la División de Catering

El Grupo Director de la División de Catering, que precedió a la reunión UITA-Sodexo, intercambió experiencias de negociación con empleadores referidas a la introducción de tecnología digital. Al introducirse tecnología, las afiliadas se ven confrontadas con la destrucción potencial de los empleos; cambios en la organización de las tareas y las habilidades; presiones a raíz de la carga de trabajo resultante de menos puestos o de

tecnología más compleja; el potencial de una creciente vigilancia por parte del personal; temas de salud y seguridad; y la futura seguridad laboral. En la reunión con la UITA, **Sodexo** hizo una exposición sobre este punto y destacó sus acciones de capacitación, en especial referida a la interacción con la tecnología digital. La UITA subrayó la obligación de Sodexo y otros empleadores de negociar con sus afiliadas la introducción de tecnología digital.

En marzo, la UITA compartirá información sobre este tema con representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa Europeo de **Compass**.

El Grupo Director tuvo presente el impacto de las tecnologías digitales en otros sectores de la UITA. La temática será elevada a la próxima reunión del Comité HRCT. Entretanto, sírvase contactar a james.ritchie@iuf.org por mayor información.

LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

Arla Foods

james.ritchie@iuf.org

En la reunión UITA-Arla Foods realizada en diciembre en Copenhague, se discutieron las propuestas de la compañía y la UITA para un Memorándum de Entendimiento que oriente el compromiso formal y se negociaron distintos puntos de vista. Se logró un buen avance y desde entonces se intercambiaron más documentos. Cuando se logre un proyecto de acuerdo, será convocada una reunión de afiliadas con miembros empleados por Arla a fin de ratificar el acuerdo. El objetivo es concluir el Memorándum de Entendimiento en el primer semestre de 2020.

Arla Foods y la UITA también debatieron la implementación del acuerdo recién suscrito sobre protección contra el acoso sexual. El Convenio 190 de la OIT es actualmente la norma mundial para nuestras tareas referidas al acoso sexual. Se señaló a la compañía las amplias repercusiones de la violencia de género –inclusive la violencia doméstica– en el lugar de trabajo.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

sarah.meyer@iuf.org

Barry Callebaut

sarah.meyer@iuf.org

En septiembre de 2019, el Grupo Director de Procesamiento de Alimentos de la UITA adoptó una propuesta dirigida al **subsector de triturado de cacao/ procesamiento de chocolate**. Es el propósito de esta propuesta ya adoptada desarrollar la coordinación sindical internacional a lo largo de la cadena de abastecimiento, en los ámbitos del triturado de cacao y procesamiento de chocolate de la cadena de suministro del chocolate, sin restar valor de manera alguna a la actual labor en todo otro subsector o compañía que procese alimentos.

La Secretaría de la UITA lleva a cabo las etapas iniciales para articular una coordinación sindical internacional en el marco del procesador de chocolate y triturador de cacao Barry Callebaut. Si usted cuenta con efectivos en Barry Callebaut y desea intervenir, tenga a bien ponerse en contacto con sarah.meyer@iuf.org.

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

En **Turquía**, hace más de 650 días que continúa la lucha por los derechos del personal de Cargill que fuera destituido en abril de 2018 cuando se intentaba crear un sindicato en la fábrica Bursa Orhangazi de Cargill. El conflicto prosigue, en tanto que el personal de Cargill en Turquía mantiene su larga espera por la justicia.

Danone

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

La UITA y Danone produjeron conjuntamente un afiche que describe los Acuerdos Internacionales UITA/Danone. El afiche resume los elementos esenciales de cada uno de los Acuerdos. También puede servir como material de capacitación para representantes y miembros sindicales, con miras a identificar y utilizar mejor los puntos fundamentales de los Acuerdos.

Danone convino que, en conversaciones locales con las gerencias de las plantas, se deberá determinar cómo puede exhibirse el afiche en lugares adecuados de las plantas y oficinas. Los afiches también pueden exponerse en los paneles de noticias de los sindicatos, que normalmente se usan para compartir y anunciar información del sindicato.

Si desea agregar el logo de su sindicato y los detalles de contacto a los logos de la UITA y Danone ya incluidos, contacte entonces en la oficina de la UITA a burcu.ayan@iuf.org. El

afiche puede ser impreso localmente y actualmente está a disposición en [inglés](#), [español](#), [francés](#), [holandés](#), [polaco](#) y [ruso](#). Diríjase a la Secretaría de la UITA a burcu.ayan@iuf.org para solicitar la traducción a otros idiomas.

Nuestra afiliada Tekgıda-İş (Sindicato de Trabajadores del Tabaco, Bebidas, Alimentación y Afines) en **Turquía** organizó una mayoría del personal de la firma Sirma Waters, que fuera adquirida por Danone en 2013. El sindicato había postulado con éxito su representatividad como unidad negociadora ante el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, la gerencia local apeló dicha certificación, lo cual sucede habitualmente en Turquía como parte de los esfuerzos de la mayoría de los empleadores para demorar y objetar los derechos laborales.

Después de las negociaciones de la UITA con la dirección superior de Danone París, así como de las intensas conversaciones de la gerencia local con los dirigentes del sindicato Tekgıda-İş, Sirma Waters Turquía retiró su apelación contra la condición de unidad negociadora e inició negociaciones colectivas con Tekgıda-İş. Tras una negociación exitosa, se firmó un convenio a principios de enero, que cubre el período enero 2020 a diciembre 2021. Tekgıda-İş agradeció a la Secretaría de la UITA por el doble respaldo a sus actividades de sindicalización en Danone Waters, a la vez que por las acertadas negociaciones con la dirección superior de Danone en París.

Mondelēz

sarah.meyer@iuf.org

A continuación de una serie de huelgas y otras acciones, las **afiliadas belgas de la UITA** negociaron con buen resultado a fines de 2019 un sustancial plan social para aproximadamente 178 personas, quienes cesarán en la fábrica de Mondelēz en Herentals debido al traslado de 3 líneas de producción a otras instalaciones.

El **Sindicato de Empleados Progresistas de Cadbury Pakistán**, afiliado a la UITA mediante la Federación de Trabajadores de la Alimentación de Pakistán (PFWF), celebra otros 51 puestos permanentes para personal eventual de larga data empleado en Mondelēz Pakistán. Actualmente 12 personas en la fábrica Tang de Mondelēz y 39 personas en la planta de confitería de Mondelēz en Pakistán tienen empleos permanentes. Esto fue posible debido al continuo combate del sindicato contra el trabajo precario en Mondelēz Pakistán.

El sindicato agradece a PFWF y a las afiliadas de la UITA en todo el mundo por su continuo sostén y solidaridad.

Primer convenio colectivo suscrito en Mondelēz Egipto

Nuestra afiliada en la planta de Mondelēz en **Alexandria, Egipto**, se constituyó tras un grave conflicto internacional que duró 2 años y culminó con éxito en agosto de 2014. Sobre la sólida base de derechos sindicales desarrollada al finalizar dicha campaña de la UITA, el sindicato se convirtió en la primera organización sindical **independiente** registrada legalmente dentro del sector privado en Egipto en abril de 2018.

Actualmente el sindicato conquistó otro paso significativo al suscribir el 23 de enero de 2020 **el primer convenio de negociación colectiva en Mondelēz Egipto**. Aunque modesto en términos generales, el convenio garantizó aumentos en los beneficios de retiro, mejoró la calidad y cobertura de los beneficios médicos y aseguró un número de beneficios financieros adicionales. Vigente hasta fines de 2022, este convenio se hará extensivo a las otras 2 plantas de Mondelēz que operan en Egipto. El equipo sindical negociador fue respaldado mediante capacitación brindada por la Secretaría de la UITA.

Nestlé

ansaar.khaliq@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Como se informó en la anterior “**Actualización CTN**”, la gerencia de Nestlé en **Estados Unidos** ha fracasado hasta el momento en garantizar el acceso del personal a sus derechos, sin interferencia del empleador. Tras el encuentro entre la Secretaria General, Sue Longley, y el Director Ejecutivo de la Zona Américas de Nestlé, Laurent Freixe, en noviembre de 2019, el Presidente y el Secretario General Adjunto de la UITA se darán cita con la gerencia norteamericana de Nestlé en un intento por obtener una mejor oferta respecto a la ‘neutralidad del empleador’ durante las campañas de sindicalización de las afiliadas.

El resultado será comunicado al equipo mundial de la UITA, el cual se reunirá con la dirección superior de Nestlé en marzo y determinará el enfoque y el contenido de dicha reunión.

Las negociaciones tendientes a resolver las cuestiones surgidas de la reestructura del equipo de ventas en Rusia avanzaron, pero

aún no concluyeron. Un punto no resuelto es el derecho del sindicato a negociar en nombre de todos aquellos miembros que lo han autorizado.

La UITA y sus afiliadas representadas en el CENIC –Comité de Empresa Europeo Nestlé– continúan apoyando a la afiliada suiza UNIA en su pugna por el reconocimiento de Nespresso. Los avances para ganar acceso a los trabajadores y trabajadoras y para representar sus reclamos, en particular en lo que se refiere al sistema de programación, se estancaron a pesar de las seguridades que la compañía brindó en la última reunión del CENIC. La Secretaría de la UITA intervino ante la dirección superior en nombre de su afiliada y proseguirá gestionando el tema en la reunión mundial UITA-Nestlé, según sea preciso.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

Accor (antes AccorHotels)

massimo.frattini@iuf.org

El 5 de julio de 2018, Husni Mubarak, presidente del sindicato en el Hotel Pullman de Accor en Yakarta y presidente de FSPM –nuestra federación de sindicatos de hoteles indonesios– recibió un aviso de cese por haber supuestamente difamado a la gerencia del hotel vía Facebook y WhatsApp. Aunque la UITA solicitó en varias ocasiones a la dirección mundial de Accor que interviniera, ésta no adoptó una acción positiva para asegurar su restitución. La UITA solicitó a las afiliadas que movilizaran a sus efectivos el día 20 de noviembre de 2019 para apoyar el llamado en favor de la reincorporación del Compañero Husni.

Grupo Hoteles Intercontinental (IHG)

massimo.frattini@iuf.org

El personal del Hotel Intercontinental Dieu en Marsella, con el respaldo de FDS-CGT, está en huelga desde el 15 de noviembre de 2019, en contra de los salarios de miseria, horas extraordinarias no remuneradas y personal insuficiente. La ciudad de Marsella concedió a Axa REIM, la gigante gerencia de inversiones inmobiliarias con sede en Francia, un arrendamiento de la propiedad por 99 años. A su vez, Axa REIM contrató a IHG Marseille, propiedad del Grupo Hoteles Intercontinental, para administrar el hotel, inclusive al personal. Sin embargo, las exorbitantes exigencias y objetivos de rentabilidad fijados en el pacto financiero entre la ciudad e IHG imposibilitan ofrecer trabajo decente a los empleados y

empleadas del hotel. El sindicato considera que la situación se califica como subcontratación abusiva (*délit de marchandage*), punible bajo la ley francesa. Actualmente la UITA organiza respaldo internacional para el sindicato del hotel.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org

El personal de Marriott en África exhortó al Director Ejecutivo de la mayor compañía hotelera del mundo a convenir medidas mundiales para combatir el acoso sexual que afecta a la industria hotelera. Representantes del Comité Regional de África y del Comité Directivo Estratégico de la UITA entregaron su petición al gerente general del Hotel Sheraton Túnez el 4 de diciembre. La iniciativa se originó en una reunión de la UITA de representantes sindicales de Marriott en Conakry, Guinea, celebrada antes en 2019, donde los participantes acordaron divulgar el reclamo y circularlo a los hoteles de marca Marriott en toda África. En el encuentro con el gerente general del Sheraton Túnez, los representantes de la UITA subrayaron que Marriott sólo puede proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso mediante negociaciones con los sindicatos que representan al personal de los hoteles.

En **Guinea**, el personal del Sheraton Grand Conakry, el mayor hotel del país, votará en elecciones sindicales por primera vez el 11 de febrero. La elección es el resultado de un esfuerzo de sindicalización de nuestra afiliada FHTRC-ONSLG, con el activo respaldo de UNITE HERE y la Secretaría de la UITA. Se informará a las afiliadas sobre los resultados.

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>