

ACTUALIZACIÓN CTN N° 45

04-2020



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

Bebidas:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

Cerveceras:

- AB InBev
- Empresa Conjunta AB InBev/EFES
- Heineken
- Bebidas TCB

Catering:

- Compass
- Sodexo

Lácteos:

- COVID-19

Procesamiento de

Alimentos:

- Cargill
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts
- Perfetti van Melle
- Nestlé

Cadenas Hoteleras:

- Club Med
- Marriott
- Meliá

Carne:

- JBS

ACTUALIZACIONES SOBRE COVID-19

Por actualizaciones e información de la UITA y sus afiliadas respecto a las acciones de afiliadas y compañías ante la pandemia de COVID-19, sírvanse ver nuestro sitio web especializado aquí:

[COVID-19: INFORMACIÓN Y RECURSOS PARA AFILIADAS](#)

O usen este enlace en su navegador:

www.iuf.org/Covid19

La problemática sobre COVID-19 aparece en los informes referidos a todos los sectores de la UITA en esta edición de "Actualización CTN".

BEBIDAS

burcu.ayan@iuf.org

The Coca-Cola Company (TCCC)

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola continúa violando los derechos fundamentales en EE.UU., Filipinas, Haití, Indonesia e Irlanda. Para exigir el fin de estos atropellos, **[PULSE AQUÍ Y ENVÍE UN MENSAJE](#)** al Presidente y Director Ejecutivo de Coca-Cola, James Quincey.

El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) publicó la réplica de la UITA a la respuesta de Coca-Cola referida al peligroso ataque contra nuestra afiliada en ***Filipinas***. "Difamar" al sindicato y a sus dirigentes arriesga invitar a la potencial violencia contra el sindicato. La respuesta de Coca-Cola demuestra un fracaso total para abordar la sustancia de las acusaciones. La negligencia de

la dirección superior para investigar seriamente los hechos también resultó en haber desorientado a los lectores de BHRRC. Se pueden leer las comunicaciones completas entre la UITA y Coca-Cola publicadas en el sitio web (en inglés) del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos [AQUÍ](#).

Solicitamos compartir la información sobre esta campaña en los sitios web de los sindicatos, a través de las redes sociales, boletines y en conversaciones con los miembros.

También se anunció a los efectivos de la UITA en **Filipinas** que existe un “límite internacional de velocidad de 60 km/hora en Coca-Cola para los conductores de repartos”, quienes afrontarían severas multas por exceder dicho límite. La Secretaría de la UITA envió urgentemente una encuesta a sus afiliadas en Coca-Cola para verificar esta afirmación por parte de la gerencia. Todas las respuestas confirmaron que no había tal límite internacional de velocidad de carácter interno y que la gerencia deliberadamente había inducido a engaño al personal y representantes sindicales, con el objeto de amenazarlos con acciones disciplinarias arbitrarias.

La Secretaría de la UITA, la región Asia/Pacífico y nuestra afiliada en Filipinas agradecieron a las afiliadas en Bélgica, Alemania, Turquía, EE.UU., Canadá, Argentina, Guatemala, Ghana y Benín por sus rápidas respuestas.

En [una entrevista en CNBC](#) (en inglés) mayormente dirigida a reasegurar a los mercados financieros respecto al impacto de la pandemia de COVID-19 sobre los negocios de Coca-Cola, el Director Ejecutivo James Quincey señaló: “Definitivamente no hemos iniciado una reestructura de puestos, ni tenemos plan alguno de hacerlo. Queremos mantener a nuestros empleados y empleadas calificados porque creemos que habrá una reactivación”.

Cuando TCCC publicó su primer informe sobre Derechos Humanos en 2018, la UITA difundió una [crítica](#) (en inglés) explicando en detalle el carácter engañoso del informe. Al igual que en el informe sobre Derechos Humanos de TCCC, no está claro en su entrevista en CNBC a quien se refiere como ‘Nosotros’ el Director Ejecutivo de TCCC. Para el público en general, se entenderá que habrá garantías para las 700.000 personas en el sistema Coca-Cola. No obstante, cuando él se refiere a TCCC y sus embotelladoras (el “sistema Coca-Cola”) en esta entrevista, puede que en realidad él

solamente abarque las 40.000 personas empleadas directamente por TCCC. Por el contrario, si él **quiere** afirmar que garantiza que tampoco habrá despidos en las embotelladoras, entonces este es otro ejemplo de cómo TCCC elige los asuntos que “controla” a través del sistema de embotellado y qué asuntos aparentemente debe acatar ante los antojos de las embotelladoras, abarcando los temas de derechos humanos que la UITA viene planteando durante los últimos 3 años.

Sírvanse informar a la UITA, dirigiéndose a burcu.ayan@iuf.org, en caso que las embotelladoras registren ceses, reestructuras u otras situaciones que afecten negativamente a quienes trabajan en el sistema Coca-Cola.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

El 20 de marzo de 2020, PepsiCo anunció que brindará mayores beneficios a todo el personal con sede en EE.UU. y una compensación extra al personal de primera línea en EE.UU., a las mujeres y varones que fabrican, mueven y venden productos, afrontando la pandemia de coronavirus (COVID-19). Los detalles de los mayores beneficios de PepsiCo para todo el personal en EE.UU. pueden hallarse en este [comunicado de prensa de PepsiCo](#) (en inglés). Solicitamos comunicar a la UITA a burcu.ayan@iuf.org cómo se compara este anuncio con las medidas y beneficios brindados por la compañía al personal en su establecimiento o país.

CERVECERAS

burcu.ayan@iuf.org

División Cervecera

Tengan a bien contactar en la UITA a burcu.ayan@iuf.org para obtener las conclusiones y puntos de acción resultantes de la **Conferencia Internacional de Sindicatos en el Sector Cervecerero de la UITA**, celebrada durante 3 jornadas en octubre de 2019.

Representantes de 26 organizaciones sindicales en 22 países asistieron a 3 jornadas de reuniones. A fin de asegurar una permanente coordinación y apoyo mutuo, intercambiaron sus detalles de contacto, incluso números de teléfonos móviles. La Secretaría de la UITA creó grupos de WhatsApp en idiomas inglés, francés y español con el propósito de mejorar la comunicación existente y asegurar un mejor intercambio de datos entre las afiliadas que representan al personal cervecero. Solicitamos enviar sus números de teléfonos móviles y los de



otros representantes o miembros de su sindicato a burcu.ayan@iuf.org si quiere participar en estos grupos de WhatsApp por idiomas. Les agradecemos que especifiquen el idioma o idiomas de su preferencia.

Los miembros del sector de la cerveza también acordaron remitir a la Secretaría de la UITA información relativa a buenos resultados en materia de sindicalización y negociaciones colectivas, mejores condiciones laborales, temas sobre salud y seguridad ocupacional, conflictos referidos a reestructuras, luchas contra ataques a los derechos y condiciones laborales o sobre cualquier otra cuestión que afecte a sus miembros empleados en cerveceras. Estos puntos, así como las actualizaciones de acciones instrumentadas por las respectivas compañías para proteger la salud y seguridad del personal durante la crisis de COVID-19, serán publicados en www.beerworkers.online y circulados a todas las afiliadas del sector cervecero de la UITA.

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

El personal de la planta Budweiser de AB InBev en **Sonepat, India**, continúa su embate en pro de los derechos y el reconocimiento. La Secretaría de la UITA permanece informando y actualizando a las afiliadas, al público y a la comunidad de inversiones éticas acerca de las actuales violaciones a los derechos humanos en la planta en Sonepat.

Si aún no pudieron enviar un mensaje a la compañía respaldando a estos trabajadores y trabajadoras y sus familias, está a disposición una petición en línea en [inglés](#), [francés](#), [español](#), [ruso](#), [alemán](#) y [holandés](#).

Un elemento fundamental de este conflicto giró en torno al despido del Secretario General del Sindicato Haryana Breweries Limited Mazdoor (HBLMU), Deshraj, por supuestamente amenazar a un supervisor. En un reciente veredicto de la corte, se absolvieron los cargos contra él.

La oficina regional de NGG (Sindicato de Trabajadores Alemanes de la Alimentación y Afines) y el Comité de empresa en la cervecera Beck & Co en Bremen habían invitado a representantes de Sonepat a su reunión del Comité de Empresa del mes de marzo para organizar una serie de acciones solidarias. A raíz de la crisis de la COVID-19, estos eventos fueron pospuestos para más adelante en este año. La Secretaría de la UITA y HBMLU en Sonepat agradecieron a los representantes de NGG por esta iniciativa y por su apoyo.

El 5 de febrero, nuestra afiliada en **Honduras**, el Sindicato de Trabajadores de Industrias de Bebidas y Similares (STIBYS), llevó a cabo una protesta frente a los portones de Cervecería Hondureña S.A. (una subsidiaria de AB InBev) en San Pedro Sula. STIBYS denunció repetidas violaciones al convenio de negociación colectiva firmado en 2017. Carlos Humberto Reyes, presidente de STIBYS y miembro del Comité Ejecutivo Latinoamericano de la UITA, señaló que la comercialización de productos por parte de Cervecería Hondureña a precios extremadamente bajos en supermercados es un factor clave que afecta negativamente los puestos y sustentos del personal empleado en el departamento de ventas.

La Secretaría de la UITA elaboró una **actualización sobre AB InBev a escala mundial**, incluyendo los recientes conflictos o los éxitos en las negociaciones colectivas. Fue utilizada por la región Asia/Pacífico de la UITA en una anterior labor de divulgación con los nuevos sindicatos de AB InBev en la zona y está a disposición en la UITA, solicitándola a burcu.ayan@iuf.org.

Empresa Conjunta AB InBev/EFES

burcu.ayan@iuf.org

En **Ucrania**, en la cervecera Chernihiv de AB InBev/EFES, con anterioridad a la crisis de COVID-19, se convocó a una serie de trabajadores y trabajadoras a presentarse en la planta 10 a 20 minutos antes de sus turnos para asistir a reuniones sobre producción, o sea realmente trabajo no remunerado. Nuestra afiliada AIWU pidió a la Secretaría de la UITA que verificara con afiliadas que representan a personal de AB InBev en Europa y de EFES en Turquía si existían prácticas similares en sus establecimientos. El personal obrero en las plantas de AB InBev que operan en Bélgica, Alemania y Holanda recibe paga por horas extraordinarias de trabajo si inician sus turnos con anticipación. En Turquía, legalmente y como resultado de los términos y condiciones del convenio colectivo, no puede aplicarse la acción efectuada por la compañía en Ucrania. Sobre la base de estos ejemplos, AIWU procurará negociar una solución con la gerencia de la planta en Chernihiv, una vez que finalicen las condiciones de la cuarentena a raíz de la pandemia sanitaria.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

En **Holanda**, miembros de la Federación de Sindicatos Holandeses (FNV) –afiliada a la UITA– concertaron un nuevo convenio de

negociación colectiva con Heineken, suscrito en el contexto de acciones laborales pendientes. El personal acordó un aumento salarial estructural de 7,5% durante dos años. Además, se formalizaron acuerdos referidos a clasificaciones profesionales mutuamente aceptables, así como una bonificación por desempeño que actualmente también se aplica a todos los empleados/as temporarios que se desempeñan en Heineken por más de 1 año. Más información [aquí](#). (en inglés).

Bebidas TCB – Gilde Brewery

burcu.ayan@iuf.org

La gerencia de Gilde Brewery realizó un paro patronal al personal en ciertos sectores de la compañía (por más detalles, ver 'Actualización CTN N° 44'). La compañía publicó asimismo los nombres de los huelguistas, un acto que no solamente es una amenaza a los derechos fundamentales del lugar de trabajo, sino también una violación del derecho jurídico de protección a la privacidad en **Alemania**.

NGG y sus miembros en la cervecera reclaman a la gerencia que reanude negociaciones colectivas de buena fe. También exigen el fin del sistema salarial de dos niveles en la compañía. La Secretaría de la UITA solicitó a los miembros de la División Cervecería que demostraran su solidaridad enviando mensajes al personal, a través de la oficina regional de NGG. NGG y sus efectivos en Gilde Brewery agradecen a las siguientes afiliadas de la UITA que transmitieron su solidaridad: HBLMU- India, PFWF- Pakistán, UNIFOR- Canadá, Bermuda Industrial Union, Teamsters- Norteamérica, PRO-GE- Austria, Solidarnosc- Polonia, AIWU- Ucrania y Rusia, Novoprof- Rusia, Tekgıda-İş-Turquía, CCOO Industria- España, Kommunal-Suecia, la Regional Latinoamericana de la UITA, Granada Technical and Allied Workers' Union, AVC-CSC- Bélgica y el Comité Coordinador UITA-Japón.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Muchos contratos de catering industrial fueron cancelados o suspendidos durante la epidemia de COVID-19. Las aerolíneas sólo mantienen servicios mínimos. Cientos de miles de trabajadores y trabajadoras de catering para aerolíneas fueron cesados.

Compass

james.ritchie@iuf.org

La UITA se pondrá en contacto con Recursos Humanos de Compass a nivel mundial con

respecto a COVID-19, por lo cual tengan a bien contactarnos si podemos prestarles asistencia.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

La Secretaría de la UITA entabló teleconferencias semanales con la dirección superior de Sodexo durante la pandemia de COVID-19. Las conversaciones abarcaron el mantenimiento del empleo, opciones de redistribución, recontractación y seguridad en el trabajo para el personal en industrias esenciales, tales como servicios de cuidado de salud y plantas de fabricación de alimentos y bebidas. Si las afiliadas tienen asuntos que quisieran plantear a la compañía, entren en contacto con james.ritchie@iuf.org.

DIVISIÓN LÁCTEOS

james.ritchie@iuf.org

La UITA prepara una guía para las afiliadas de los sectores de alimentación y bebidas referida a la seguridad, el ingreso y la protección del empleo durante la pandemia de COVID-19. La Secretaría también recibió solicitudes de información específica sobre seguridad en el área de los lácteos durante la pandemia. Se exhortó a los miembros del Grupo Director de la División Cervecería de la UITA que remitan datos específicos de las compañías respecto a sus respuestas a la COVID-19 y, en particular, los resultados de toda negociación y conversación entre las afiliadas y las CTN lácteas. Esta información será recopilada y distribuida.

PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS

sarah.meyer@iuf.org

COVID-19

Las afiliadas de la UITA con efectivos en el sector de procesamiento de alimentos negocian mayores medidas en salud y seguridad en procura de proteger al personal y limitar la transmisión de COVID-19. Nuestras afiliadas también negociaron incrementos salariales o bonificaciones para sus miembros que todavía trabajan en el procesamiento de alimentos para dar soluciones a la pandemia sanitaria. La División de Procesamiento de Alimentos de la UITA facilita el intercambio de información respecto a la crisis dentro de las redes de las compañías. En caso que su sindicato necesite o desee intercambiar datos sobre COVID-19 referidos a una determinada compañía fabricante de alimentos, sírvanse contactar a la Secretaría de la UITA.

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

En **Turquía**, 14 militantes sindicales, quienes trabajaban en la fábrica de almidón de Cargill en Bursa-Orhangazi, fueron despedidos el 17 de abril de 2018, cuando intentaban organizar un sindicato en Cargill Turquía. Durante dos años, los trabajadores destituidos de la planta de Cargill en Bursa-Orhangazi han llevado a cabo protestas y reclamado su reincorporación. Las afiliadas de la UITA que representan a personal de Cargill en todo el mundo han demostrado su solidaridad y respaldo mediante una variedad de acciones, incluso hablando o escribiendo a la gerencia de Cargill, en tanto que los respectivos miembros firmaron postales exigiendo la restitución de los trabajadores de Cargill.

En diciembre de 2019 y febrero de 2020, un tribunal de distrito en Turquía emitió sentencias para 12 de los trabajadores que Cargill despidió el 17 de abril de 2018. El fallo del tribunal distrital confirmó que 8 de dichos trabajadores fueron cesados por su actividad sindical y que los otros 4 también fueron despedidos 'injustamente'. En todas las sentencias, el tribunal de distrito ordenó la reincorporación. No obstante, el sistema jurídico turco ofrece a las compañías una alternativa para restituir al personal cesado por establecer o afiliarse a un sindicato. Las compañías pueden simplemente pagar una indemnización adicional. En tales casos, el derecho turco no es coherente con la jurisprudencia de la OIT, la cual dispone claramente que la restitución es la reparación apropiada ante un despido de carácter antisindical.

La UITA interpuso una queja contra Cargill ante el Punto Nacional de Contacto en EE.UU. en agosto de 2018 por infracciones a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Este proceso no logró producir resultados concretos por cuanto la UITA y Cargill no pudieron acordar los temas a abordar en una posible mediación.

La campaña internacional de la UITA había sido suspendida a fin de permitir un proceso de buena fe bajo los auspicios del Punto Nacional de Contacto en EE.UU. Dado que dicho proceso está concluyendo actualmente, la UITA relanzará su campaña pública contra Cargill.

Los trabajadores destituidos por Cargill en abril de 2018 aún quieren recobrar sus puestos y continúan luchando por sus derechos. Será necesario el continuo sostén de las afiliadas de la UITA. Sírvanse contactar a la Secretaría de

la UITA por más datos respecto a la mejor asistencia que su sindicato pueda brindar en estos momentos.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

El 22 de enero de 2020, Danone anunció el cierre de la planta láctea en Rosenheim, **Alemania**, para julio de 2021. El único motivo indicado en una breve mención en el anuncio público al personal de la compañía fue la disminución en el uso de la capacidad productiva durante los últimos años. [El Acuerdo UITA-Danone sobre empleo y reestructuración de 1997](#) estipula que las consultas con los sindicatos que representen a su personal deben tener lugar y ser acompañadas por documentos que expliquen la decisión, así como los objetivos y motivos para dicha decisión. Esto no ocurrió.

Nuestra afiliada NGG (Sindicato de Trabajadores Alemanes de la Alimentación y Afines) que representa al personal de Rosenheim organizó una manifestación en la fábrica para protestar contra la clausura y la falta de justificación detallada por parte de Danone.

Bajo el estandarte "**People before Profit**", NGG y sus miembros en Danone Rosenheim se comprometieron a luchar por cada puesto de trabajo. Un video de esta manifestación existe en alemán [aquí](#), así como un breve resumen en español, del contenido del video (en inglés) [aquí](#).

El 20 de febrero de 2020, NGG y sus miembros en Danone Rosenheim organizaron otra protesta ante los portones de la fábrica, precedida por una marcha por las calles de Rosenheim, nuevamente bajo el estandarte "**People before Profit**". Tengan a bien hallar el video de esta protesta [aquí](#). Pueden informarse acerca de las acciones de NGG a través de su canal de YouTube dedicado a la campaña [aquí](#).

Los días 27 y 28 de febrero, el personal de la planta de Danone en **Dubois, Pennsylvania, EE.UU.**, votó unánimemente ser representada por nuestra afiliada BCTGM- Local 19. Este positivo resultado complementa un voto sustancial en favor de la representación de nuestra afiliada UFCW en la planta de Danone en Dallas, Texas, en junio de 2019. La elección ganada en Dallas fue seguida por la negociación del primer convenio colectivo para el personal de Danone Dallas, suscrito en octubre de 2019.

Estas dos conquistas fueron logradas mediante una decisiva labor de sindicalización, sobre la base del **Acuerdo de acceso sindical y neutralidad gerencial en Estados Unidos**,

suscrito en febrero de 2019 entre la UITA, la dirección superior internacional de Danone y su gerencia en Norteamérica.

Danone abordó la **crisis de la COVID-19** en estrecha consulta con muchas afiliadas de la UITA y con medidas apoyadas en gran parte por esas afiliadas.

Una carta fechada el 24 de marzo por el Director Ejecutivo Emmanuel Faber, enviada a todos los trabajadores y trabajadoras de Danone en el mundo según se comunicó a la UITA, garantiza:

- Puestos de trabajo y 100% de los ingresos protegidos por 3 meses para todos los +100.000 trabajadores y trabajadoras de Danone en el mundo;
- Bonificaciones para el personal de primera línea in situ;
- Atención médica e infantil para el personal de Danone en todo el mundo;
- €250 millones para proteger 15.000 pequeñas empresas en la cadena de abastecimiento de alimentos de Danone.

Las afiliadas y la Secretaría de la UITA supervisarán la aplicación de estas garantías.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

A fines de febrero de 2020, la gerencia de Jacobs Douwe Egberts (JDE) emitió un ultimátum a aproximadamente 300 personas empleadas en su establecimiento en **Banbury, RU**: serían cesados los contratos de empleo y se consideraría como renunciantes quienes no estuvieran dispuestos a aceptar nuevos términos y condiciones no definidos: “¡Todo o nada!”. La vasta mayoría de las 300 personas son miembros de nuestra afiliada *Unite the Union*.

Con la solidaridad y el respaldo de la UITA y sus afiliadas con los miembros en JDE/JAB Holding, *Unite the Union* efectuó una campaña a fin de desafiar el plan de la compañía para despedir unilateralmente a todo el personal y recontratar a quienes aceptaran un salario y condiciones inferiores. El 11 de marzo, JDE y *Unite the Union* acordaron una declaración conjunta en la cual JDE retiró su plan de despedir y recontratar a todo el personal, a los efectos de permitir negociaciones a realizarse a partir de la fecha hasta octubre de 2020. Puede ser necesaria una mediación adicional, dependiendo del resultado de las actuales conversaciones.

Perfetti van Melle (PvM)

sarah.meyer@iuf.org

Desde que la UITA reveló la utilización de trabajo infantil en Perfetti van Melle en Gazipur, Bangladesh, han desaparecido los menores de la fábrica. Algunos fueron ubicados trabajando en fábricas cercanas. PvM se niega a discutir medidas apropiadas para subsanar el daño que se les ocasionó durante su trabajo en la compañía, tales como la falta de escolarización o de aprendizaje de oficios.

Por lo tanto, la campaña contra Perfetti van Melle actualmente se enfoca en compensar a los menores que previamente trabajaron en la fábrica de Perfetti van Melle en Gazipur. Las afiliadas de la UITA secundaron la actual campaña para poner fin a la utilización de trabajo infantil en la fábrica de Gazipur y para que Perfetti van Melle convenga con la UITA medidas para subsanar el daño causado a los menores. Si su sindicato aún no está apoyando la campaña y desea hacerlo, tengan a bien informar a sarah.meyer@iuf.org

Nestlé

ansaar.khaliq@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Fracasaron las negociaciones relativas al acceso del personal a sus derechos en las plantas de Nestlé en Estados Unidos. Los principales factores consisten en la falla en convenir disposiciones referidas a las comunicaciones de la compañía durante las campañas de sindicalización y la falta de acceso de los sindicatos al personal para proponer una afiliación sindical libre de influencias del empleador.

La UITA y sus afiliadas en Norteamérica considerarán las acciones a adoptar cuando ceda la crisis de COVID-19. Se le comunicó repetidamente a la dirección superior de Nestlé que el fracaso en reconocer de forma apropiada los derechos del personal en EE.UU. es una cuestión mundial y un tema de preocupación para todas nuestras afiliadas. La UITA mantendrá informadas a sus afiliadas respecto a las actividades futuras y toda solicitud de solidaridad.

Tras la postergación de la habitual reunión mundial UITA-Nestlé debido a las actuales restricciones de viajes, la Secretaria General y el Secretario General Adjunto de la UITA se dieron cita con representantes directivos de Nestlé mediante una conexión de teleconferencia.

La agenda abarcó la ruptura de las negociaciones y las respuestas de la compañía y

afiliadas a la pandemia de COVID-19. Las reacciones ante la crisis por parte de la compañía fueron adecuadas en general y la UITA mantiene contacto con las afiliadas para asegurar que los compromisos de la dirección superior de Nestlé se cumplan a escala local. También la UITA participa en teleconferencias periódicas del Comité de Empresa Europeo acerca de la emergencia de COVID-19.

CADENAS HOTELERAS

massimo.frattini@iuf.org

emilio.ferrero@iuf.org

Demandas de la UITA durante "sucesos extraordinarios"

La UITA redactó demandas para el sector de hotelería, las cuales creemos pueden ser de utilidad para la negociación de medidas para prevenir y proteger la salud y el empleo del personal hotelero. Sírvanse [pulsar aquí](#) para leer nuestras demandas para los gobiernos y empleadores.

Club Med

massimo.frattini@iuf.org

El 27 de marzo, en la reunión del Comité Selecto del CEE, la dirección superior informó a los sindicatos acerca de la clausura de todos los complejos de Club Med en el mundo, en aras de la seguridad de los clientes y el personal. Se proporcionó indemnización laboral de corto plazo a quienes se desempeñan bajo contratos franceses de empleo, en tanto todos los otros empleados y empleadas estarán sujetos a las medidas previstas en las legislaciones locales. Debido al cierre de fronteras, parte del personal no pudo regresar a sus países, siendo alojado y alimentado en instalaciones del Club Med, con seguimiento psicológico.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org

Con 96% de votos a favor, el personal del Marriott Sheraton **Grand Conakry**, en **Guinea**, votó para establecer un sindicato y eligió sus dirigentes en el mayor hotel del país. El personal del establecimiento 5 estrellas comenzó a organizarse como reacción a los bajos salarios, horas extraordinarias de trabajo no remuneradas y ausencia de disposiciones de atención a la salud. El personal de Sheraton contactó a nuestra afiliada, *Fédération de l'hôtellerie, du tourisme, de la restauration, du catering et des branches connexes* (FHTRC), iniciando en marzo de 2019 el prolongado proceso que culminó con la exitosa elección del

11 de febrero. Entre tanto, la gerencia del hotel intentó todos los medios posibles para detener la elección. El sindicato programaba los próximos pasos para mejorar las condiciones laborales, con la apertura de negociaciones para un convenio colectivo. Fue entonces que la pandemia golpeó al país y cayeron los índices de ocupación. En una reunión con la gerencia del hotel, los dirigentes sindicales acordaron reducir el personal a un mínimo y utilizar licencias generadas a fin de garantizar un salario completo en marzo y abril.

En **Uganda**, nuestra afiliada *HTS-Union* negoció una serie de medidas para el personal del Hotel Sheraton Kampala, con el objeto de evitar despidos como consecuencia de la COVID-19. Abarcan desde el cierre de pisos, restaurantes y servicios hasta la suspensión de ciertos servicios subcontratados a ser desempeñados por personal del hotel y el uso de licencia paga no utilizada a fin de recibir el salario completo.

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

En **España**, unos 10 días antes de presentar una solicitud ante el sistema de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) del gobierno español, la compañía despidió aproximadamente 200 trabajadores y trabajadoras. Como consecuencia, estas personas no estarían protegidas ni sus puestos garantizados para regresar a Meliá bajo dicho esquema. La UITA remitió una carta de protesta al Director Ejecutivo de Meliá, exigiendo que el personal despedido fuera restituido e incitando a la compañía a negociar medidas con los sindicatos, las cuales podrían ser adoptadas para mitigar la situación actual de todo el personal.

La compañía tramitó formalmente una solicitud ERTE para prácticamente todo su personal en España –8.232 trabajadores y trabajadoras– basada en “force majeure” y la clausura obligatoria de todos los hoteles decretada por el gobierno. Esta solicitud ERTE no fue negociada con los sindicatos españoles y, al igual que otras compañías, Meliá simplemente acatará las reglas y leyes establecidas por el Gobierno español. Nuestras afiliadas en España (UGT y CC.OO) exhortan a la compañía a negociar para mejorar estos requisitos legales mínimos y adoptar medidas adicionales, tales como la inclusión de todo el personal en este ERTE, independientemente del carácter de sus contratos: fijos, estacionales, a tiempo parcial, etc. Los reclamos sindicales incluyen:

- todo el personal deberá ser incluido, tanto de los hoteles que funcionaban al momento del cierre obligatorio, como el que iba a ser reclutado al comienzo de la temporada turística;
- remuneración suplementaria adicional al salario que el fondo estatal de desempleo paga al trabajador o trabajadora en estas circunstancias;
- una garantía en cuanto a que todas las medidas que se adoptan actualmente y en el futuro apunten a mantener tanto la cantidad como la calidad del empleo.

DIVISIÓN CARNE

james.ritchie@iuf.org

Quienes trabajan en las líneas de procesamiento de carnes rojas y aves sufren riesgos durante la pandemia de COVID-19, debido a la estrecha proximidad del personal en dichas líneas. Las afiliadas han supervisado las condiciones laborales y negociado con los empleadores en caso necesario, con el objeto de asegurar que los trabajadores y trabajadoras puedan protegerse y minimizar el riesgo de contraer la enfermedad en sus tareas o al desplazarse hacia y desde el trabajo.

JBS

james.ritchie@iuf.org

El personal en las unidades de JBS en Forquilha y Nova Veneza en el **estado brasileño de Santa Catarina** fue **brutalmente reprimido** por protestar la decisión de la compañía de mantener activas las líneas de producción sin adecuada protección contra la propagación de coronavirus.

Unos mil trabajadores y trabajadoras abandonaron el establecimiento **Moy Park**, propiedad de **JBS** en Seagoe en **Portadown, Irlanda del Norte**, después que la compañía falló en brindarles un lugar seguro de trabajo. Los miembros de *Unite the Union* regresaron a sus puestos luego que se aplicaron mejoras en la seguridad. La UITA apoya a *Unite* en su lucha por una distancia física de 2 metros entre el personal en todo momento en las plantas procesadoras en el RU. La misma norma deberá aplicarse en todas las instalaciones de procesamiento de alimentos y bebidas.

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>