



Huhtamäki: anti-sindicalismo sin discriminación

Cuando los delegados de las plantas de Huhtamäki de todo el mundo se reunieron en Helsinki el 1 de junio para formar una red sindical mundial, sus historias tenían un común denominador: Huhtamäki se opone a los intentos de sus trabajadores para organizarse y tiene un pésimo récord de relaciones laborales en todo el mundo.

En algunas plantas, los representantes sindicales no tienen el derecho de ingresar a las instalaciones y los derechos de salud y seguridad se violan frecuentemente.

Los representantes de los trabajadores de plantas de Huhtamäki en Australia, Finlandia, Francia, Alemania, Rusia, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos hablaron sobre las pésimas relaciones laborales de la compañía multinacional.

Calor extremo, paga baja

En la planta Commerce de Huhtamäki en California, los empleados trabajan incansablemente con USW para formar un sindicato desde junio de 2014. Las condiciones de trabajo son severas. Trabajan en calor extremo con temperaturas que llegan a 100 grados o más en la planta, sufren la aplicación injusta de la política disciplinaria y reciben una paga baja.

Los trabajadores presentaron una carta a la administración solicitando resolver los problemas de calor y disciplina. También solicitaron un compromiso por escrito de Huhtamäki que no habría represalias contra los que apoyaban la formación del sindicato. Se informó que los gerentes estaban espionando a los activistas sindicales.

Cuando intentaron sentarse y conversar con la administración acerca de los problemas laborales con el fin de encontrar una solución satisfactoria, la administración los rechazó.

Los empleados de Commerce eligieron un grupo de representantes laborales para reunirse con la compañía fuera de las horas de trabajo regulares, pero la administración quería sólo conversar por separado individualmente con los representantes.

En febrero pasado, los miembros del comité elegido

marcharon hacia la oficina del gerente de recursos humanos para entregar una carta demandando que la compañía repare la maquinaria deteriorada y entregue a los empleados el apoyo y equipo personal adecuados para realizar las reparaciones de la maquinaria.

Para demostrar a los trabajadores que no necesitaban un sindicato para resolver los problemas de la planta, los administradores de Commerce trajeron ventiladores y nebulizadores gigantes, instalaron estaciones de agua y otorgaron descansos para beber agua. Este es un comportamiento corporativo típico para apaciguar a los trabajadores y convencerles de que no necesitan un sindicato para tener voz en la planta. Lo que no se dijo fue que la compañía regresará a su práctica anterior inmediatamente después que la amenaza de formar un sindicato se esfume.

Anti-sindicalismo en acción

Huhtamäki forzó a los empleados a sentarse en reuniones de audiencia cautiva diseñadas para lavarles el cerebro con ideas de que no formen un sindicato describiendo a los sindicatos negativamente y mostrando una película anti-sindical. Luego la administración publicó una política prohibiendo a los trabajadores que hablen acerca del sindicato durante el horario de trabajo y distribuyan publicaciones sobre la necesidad de cambio. La compañía distribuyó publicaciones anti-sindicales a los empleados y hasta se las envió por correo a sus domicilios.

Además, Huhtamäki contrató a Cruz & Associates, una firma anti-sindical especializada en hostigar sindicatos, y pagó a los consultores \$430,000 en 2014. La compañía se negó a aceptar paga retroactiva en negociaciones con los miembros del sindicato local 449 en Waterville, Maine, pero sí tenía dinero de sobra para gastar en una firma anti-sindical. Los miembros del sindicato local 449 están comprensiblemente molestos.

Acosos, amenazas

Aunque los representantes de la India no pudieron

(continúa en la página 2)

Huhtamäki: anti-sindicalismo sin discriminación

(continúa de la página 1)

asistir a la reunión para formar una red mundial, los trabajadores de la India de la planta en Taloja, cerca de Mumbai, que Huhtamäki adquirió recientemente, dijeron a un programa de noticias finlandés, Yle Uutiset, que sus gerentes los hostigaron y presionaron por querer formar parte del sindicato Kamgar Congress.

La administración de la planta de Taloja “promovió” alrededor de 300 trabajadores manuales a capataces con el fin de que no se unieran al sindicato, pero permitió que solamente 24 trabajadores formen parte de un sindicato apoyado por la empresa.

Algunos de los trabajadores indios estuvieron en huelga desde diciembre pasado hasta abril. La administración trajo policías de seguridad para que trabajaran en la planta durante la huelga. Según el sindicato, los gerentes amenazaron con transferir a los trabajadores a otra planta en India contra su voluntad si se unían al sindicato.

El director ejecutivo, Jukka Moisio, declaró a Yle que él no había escuchado de ninguna amenaza y negó que hubiera presiones después del cambio de propietarios. Dijo que Huhtamäki no opera de esa manera.

Establecer diálogo

Además de establecer una red mundial, los delegados de la reunión de junio adoptaron metas comunes, incluso tomar pasos para mejorar las condiciones de trabajo y

establecer un diálogo con la administración en todas las plantas de la compañía.

El sindicato IndustriALL Global y el sindicato UNI Global organizaron la reunión, y el sindicato finlandés de trabajadores de la industria del papel fue el anfitrión.

Petri Vanhala, presidente del sindicato finlandés de trabajadores de la industria del papel declaró a Yle que no recordaba otra ocasión en la que los miembros de sindicatos de todo el mundo se hayan reunido para discutir las acciones de una compañía finlandesa.

“Si los problemas no pueden resolverse localmente, es necesario negociar. El sindicato finlandés de trabajadores de la industria del papel no aceptará ninguna situación en la que no se les permita a los trabajadores organizarse”, dijo Vanhala a Yle.

Un primer paso

La red mundial acordó continuar presionando a Huhtamäki hasta que todos los problemas de sus trabajadores sean abordados.

“Esta reunión es sólo un primer paso en la lucha para restablecer los derechos de los trabajadores y sindicatos en las plantas de Huhtamäki”, dijo el secretario general de IndustriALL, Jyrki Raina. “La lucha continuará hasta que los propietarios de la compañía acepten respetar los derechos de los trabajadores e inicien un diálogo serio con sus sindicatos”.

Huhtamäki ignora su propio código de conducta

Huhtamäki tiene un código de conducta para sí misma y sus proveedores que reconoce todos los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluso el derecho de asociación de los trabajadores, sin embargo no lo cumple en países que no han ratificado las convenciones de la OIT.

El vicepresidente de Huhtamäki, Sami Pauni, dijo a los participantes de la reunión de sindicatos en junio que, en los casos en que un país no ha ratificado las convenciones de la OIT, la empresa se rige por la ley nacional, aunque sea menos exigente. Este es un problema para los trabajadores no sindicalizados de Huhtamäki ya que más del 75 por ciento trabaja en países, como los Estados Unidos, que no han ratificado la Convención 87 de la OIT sobre libertad de asociación.

Las negativas de la corporación

Huhtamäki niega ser causante de los reclamos de los trabajadores. En mayo pasado la compañía declaró al programa de noticias finlandés, Yle Uutiset, que sus operaciones no causaban problemas a los trabajadores.

La compañía también negó que trataba de impedir la organización de los trabajadores.

El director ejecutivo, Jukka Moisio, se quejó a Yle que su compañía estaba siendo “el blanco de una campaña estridente por parte de USW”. Afirmó que el sindicato intentaba crear situaciones de conflicto entre los trabajadores y la empresa.

En la reunión de Helsinki, después de una breve presentación acerca del estado de la compañía por parte del vicepresidente de Huhtamäki, Sami Pauni, cuando un delegado le preguntó por qué Huhtamäki gastaba grandes cantidades de dinero en luchar contra el sindicato en lugar de dialogar con ellos, Pauni se irritó y abandonó la sala de reuniones.

El comportamiento de Huhtamäki en la reunión causó frustración al trabajador Levi Ross de Commerce, ya que había asistido a la reunión mundial en su día feriado.

“Viajé hasta Finlandia con la esperanza de tener un diálogo serio con la compañía, pero siento que la compañía nos dio la espalda a mí y a los trabajadores de Commerce”, dijo Ross.

La campaña de Huhtamäki se extiende a los clientes

Los trabajadores de Huhtamäki de la planta Commerce en California perseveran en su campaña de formar un sindicato hablando con los clientes de la compañía y sumando el apoyo de la comunidad y los miembros de sindicatos.

Los gerentes de algunas plantas de Huhtamäki con representación de USW están erróneamente diciendo a los miembros de USW que el sindicato está destruyendo la empresa.

La meta de la campaña

La meta es conseguir que los clientes de Huhtamäki demanden que la compañía cumpla con los códigos de conducta de proveedores y no que ponga en riesgo los negocios de Huhtamäki con estas empresas.

Algunos de los clientes de Huhtamäki tienen códigos de conducta de proveedores que, si Huhtamäki los cumpliera, permitiría que los trabajadores de Commerce se organicen libremente sin hostigamientos.

A fines de junio, los activistas y aliados de la comunidad se pararon frente a las oficinas principales de Nestle en Glendale, California, con una bandera con la frase “Good Food (la palabra ‘food’ tachada y reemplazada con ‘Jobs’) Good Life” (Buen(a) comida trabajo, buena vida).

Distribuyeron boletines y entregaron una carta al gerente de diversificación y desarrollo de proveedores de la compañía, urgiendo a Nestle que responsabilice a Huhtamäki por sus violaciones al código de conducta de proveedores.

El código de conducta de proveedores de Nestle requiere que sus proveedores, como Huhtamäki, cumplan con estándares como la libertad de asociación y un ambiente laboral seguro y saludable y libre de abuso y hostigamiento.

“Las personas son más importantes que los cerdos”

En mayo, los miembros del Distrito 12 se unieron a más de 50 activistas en una protesta afuera del local de la reunión de accionistas de Chipotle, en el centro de Denver, para demandar que la cadena de comida rápida rompa su silencio y demande que Huhtamäki cumpla con los principios de “Comida con integridad” de Chipotle.

Llevaban pancartas con frases como: “Chipotle: Put People Over Pigs” (Las personas son más importantes que los cerdos). “We demand respect for all Huhtamäki workers” (Demandamos respeto para todos los trabajadores de Huhtamäki) y “Chipotle: Workers’ conditions matter too” (Las condiciones de los trabajadores también son importantes).

En la reunión de los accionistas, Duane Calloway, trabajador de Huhtamäki en la planta de Commerce, dijo a los ejecutivos: “Chipotle ha realizado grandes mejoras en el tratamiento de los animales en su cadena de suministro, pero ha olvidado mejorar las condiciones de los trabajadores en esa misma cadena. Yo sé que Chipotle puede hacer más y nosotros nos merecemos más”.

Afuera de la reunión, un simpatizante miembro de la comunidad, Rev. Patrick Demmer, dijo “Si Chipotle quiere decir que su comida está hecha con integridad, deben hacer negocios con compañías que tienen integridad”.

El código de conducta de Huhtamäki establece que: “Huhtamäki respalda los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueven la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos humanos fundamentales de los empleados, compensación equitativa, libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva de manera legal y pacífica”.

Los trabajadores de Huhtamäki en las plantas con representación de USW de Waterville, Maine, y Hammond, Indiana, producen tazones para los burritos de Chipotle. Seis de las 21 plantas tienen sindicato y USW representa a cuatro de dichas plantas.

La campaña es necesaria

Los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo y los pocos beneficios en las plantas sin sindicato, reducen lo que los empleados sindicalizados pueden obtener en las negociaciones.

Recuerden cuánto tomó conseguir contratos en las plantas de Huhtamäki con representación de USW que no estuvieran cargados de concesiones y también la transferencia de puestos y pérdida de maquinaria en las plantas sin sindicato.

Es por ello que los miembros en las cuatro plantas con representación de USW necesitan apoyar los esfuerzos de los trabajadores de la planta Commerce para sindicalizarse, y que la campaña de USW presione a los clientes de Huhtamäki para que la compañía cumpla con el código de conducta de los proveedores.

Más plantas con sindicato hacen más fácil aumentar salarios, mejorar beneficios y crear excelentes condiciones de trabajo. Can baja densidad sindical se hace difícil negociar buenos contratos porque el sindicato tiene menos poder.

Todos necesitamos tanto poder como sea posible porque se vienen contratos con Huhtamäki en 2016, comenzando con la planta de Sacramento, California.

Buenas noticias: más trabajos en las plantas con sindicato de Huhtamäki

Huhtamäki está contratando más trabajadores en las plantas de Waterville, Maine y Sacramento, California.

La compañía planea contratar el doble de trabajadores este verano para cubrir el tiempo de vacaciones de la planta de Waterville. El sindicato local 449 atribuyó esta contratación a la visita del vicepresidente de USW International, Jon Geenen, a la compañía en Finlandia en la que trató acerca de los días de 18 horas forzadas. Esas largas horas de trabajo son desconocidas en Finlandia.

La gerencia de la empresa dijo a los gerentes de Waterville que no podían hacer trabajar a las personas 18 horas al día y que tenían que contratar más trabajadores. Con la contratación de más trabajadores, ahora algunos de los trabajadores contratados hace dos años tienen vacaciones.

La gran demanda de los nuevos azafates para colegio de Huhtamäki ha hecho que la compañía adquiera un segundo almacén en Waterville para almacenar la gran cantidad del producto. La planta, que produce los tazones para burrito de Chipotle, también tiene disponible un determinado número de tazones a la mano todo el tiempo.

El sindicato local 819 de la planta de Sacramento, California, informó que tienen 30 miembros nuevos y que la compañía contrató 25 trabajadores a tiempo completo en los últimos seis a ocho meses. Estos trabajadores habían sido temporales en la planta. La planta tiene 12 máquinas que funcionan a plena capacidad. Aproximadamente 80 por ciento de los operadores son nuevas contrataciones que están aprendiendo a usar las máquinas, de manera que el funcionamiento tiene algunos tropiezos, dijo el representante de personal de USW, Fernie Mirelez.

La negociación colectiva de los trabajadores de la planta Commerce logra algunas mejoras

Desde el año en que los trabajadores de la planta Commerce empezaron su campaña de organización, su activismo ha producido un número de victorias. En julio de 2014, Huhtamäki despidió a un gerente de recursos humanos que tenía problemas con los trabajadores, y un mes más tarde despidió a otro gerente. Para agosto de 2014, los gerentes no se sentían cómodos de aplicar disciplina injustamente a los trabajadores de Commerce.

La presión de los trabajadores para organizarse hizo que la gerencia de Commerce concediera aumentos a los trabajadores en septiembre de 2014, noviembre de 2014 (la compañía debía miles de dólares en paga atrasada), enero de 2015 y abril de 2015. Por primera vez en años, los trabajadores de Commerce con años de servicio recibieron aumentos salariales en lugar de un solo pago.

Aunque los trabajadores de Huhtamäki recibieron aumentos, todavía ganan salarios de tan solo \$9 la hora, y la compañía todavía se rehúsa a reunirse con los representantes elegidos de los trabajadores de Commerce para discutir asuntos relacionados con el lugar de trabajo y darles voz en la determinación de sus salarios, beneficios y condiciones laborales.

El modelo de expansión de Huhtamäki en EE.UU.

Si no lo ha hecho todavía, lea el estudio de AFL-CIO y USW: **“Huhtamäki’s U.S. Expansion Model, A Low-Wage, Low-Cost, Low-Responsibility Model of Employment”** (El modelo de expansión de Huhtamäki en EE.UU: modelo de empleo de bajos salarios, bajo costo y poca responsabilidad). Presenta datos y análisis del modelo empresarial de Huhtamäki y sus planes de expansión a largo plazo.

Revise el vínculo de la declaración de la Red Sindical Mundial de Huhtamäki:

http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2015/huhtamaki_global_trade_union_network_meeting_.pdf