

SINDICATO STARBUCKS



Andrés Giordano Salazar
Presidente Sindicato Starbucks Coffee Chile

CASO STARBUCKS:

Política Corporativa Antisindical



- “Nosotros creemos que la relación de empleo directo que actualmente tenemos con nuestros partners, es la mejor forma de asegurar un gran ambiente de trabajo”
- “...Aunque Starbucks respeta la libre elección de nuestros partners, creemos firmemente que nuestro ambiente laboral acompañado de nuestra sorprendente compensación y beneficios, **hacen que los sindicatos sean innecesarios en Starbucks.** Respetamos el derecho de nuestros partners a organizarse, pero creemos que no deberían encontrarlo necesario, dado nuestro ambiente pro partner.”

***Declaración de Starbucks Corporation, 07 de agosto 2006.**

- **«No somos una empresa anti-sindicato, somos en vez, una empresa *Pro-Partner***
- Starbucks considera que el mecanismo de analizar las condiciones laborales de los Partners y el crecimiento profesional es mediante los méritos laborales y comunicaciones directas con los Partners y no mediante **mecanismos de presión externos.**
- La empresa no está obligada a aceptar ninguna de las peticiones del sindicato. Estas peticiones son rechazadas por la empresa por lo que no accederá a ellas.
- Si bien reconocemos el derecho de los Partners a afiliarse y de pertenecer a un sindicato, estamos orgullosos de la relación abierta, individual y directa que hemos construido con cada uno de los Partners, sin intermediarios.
- **Si el Partner se afilió por error o por equivocación, se debe informar de esta situación al a RRHH por escrito».**

Declaración de Starbucks Chile, tras presentación del Proyecto Colectivo 2011



From: Francesca Faraggi <ffaraggi@starbucks.cl>
Date: Thu, 14 Apr 2011 12:00:27 -0400
To: Lilia Tuero F<ltuero@starbucks.cl>
Subject: desayuno adicional - que opinas?

Lilia,

Como sabes, el sindicato nos presentó contrato de Negociación colectiva. Esto implica que empieza a correr un Timeline de eventos que debemos respetar (te lo adjunto abajo para tu info). El tema es que lo primero que establece la ley es que se da al Sindicato una ventana de tiempo de 30 días para reclutar a mas Partners que se quieran adherir al contrato entregado.

Dado esto, es imperioso que aumentemos el contacto con los Partners este mes para desincentivar la afiliación e incluso lograr que algunos Partners ya sindicalizados se bajen. Por esta razón con Eduardo conversamos de hacer un desayuno adicional este mes para el 25 de Abril. Las visitas llegan ese día pero en la tarde por lo que no nos afecta nuestra agenda.

Para poder hacer esto tendríamos que invitar a los Partners con solo una semana de anticipación, sé que nos salimos del lineamiento respecto a las 2 semanas que usamos para invitar y coordinar las tiendas pero creo que amerita el esfuerzo adicional.. ¿qué opinas tu?

Slds

Francesca Faraggi
Starbucks Coffee Chile
Gerente de Recursos Humanos
Isidora Goyenechea 2940, Piso 3, Las Condes
ffaraggi@starbucks.cl
(562) 941-3700 - (562) 941-3701
www.starbucks.cl

Sent: jueves, 28 de abril de 2011 8:45

To: Gerentes Distritos

Cc: Lilia Tuero F; Mercedes Potts-Noah; Eduardo Caneo; gzecchetto@baranda.cl; Maria Teresa Quintana; Francesca Faraggi

Subject: Minuta Reunion 27 Abril 2011

Estimados DMs,

Gracias por su participación hoy día en la reunión. Les resumo los acuerdos de hoy:

1. **Comunicaciones Escritas:** Asegurar que cartas enviadas a Partners durante las próximas semana sean entregadas a cada uno el mismo día.
2. **Presencia en Tiendas:** En estos días hasta el Jueves, 12 de Mayo estar muy presente en tiendas. Lo ideal sería que abarcaran a mas cantidad de tiendas de lo normal durante este periodo y repetirlas.
3. **Atentos a temas de Inquietud:** Capturar esos temas de inquietud de los Partners frente al tema y comunicar a Francesca Faraggi con el objetivo de ir dirigiendo nuestros mensajes de acuerdo a las inquietudes reales.
4. **Revisar Lista:** Re-validar lista de Partners sindicalizados de la lista original adjunta a este correo con el fin de verificar que la lista refleje en forma fidedigna el quórum sindical.
5. **Charla Bean Stock:** Incentivar participación a charla de Bean Stock el Jueves 5 de Mayo. Participación de ustedes mismos para que luego puedan bajar esa información uno a uno en tiendas.
6. **Traslado de Partners:** Evitar hacer traslado de Partners sindicalizados a otras tiendas para evitar contaminación.
7. **Mal Desempeño:** Identificar aquellos Partners con mal desempeño que no hayan recibido buena evaluación de desempeño para separarlas de la compañía.
8. **Reuniones Eduardo Caneo y Tiendas:** Apoyar en la organización de las reuniones (almuerzos/cenas) de Eduardo Caneo con las tiendas pendientes (Colon, PDV, Magdalena, Plaza Vespucio)
9. **Amonestaciones:** Amonestar de inmediato cualquier falta a las políticas y procedimientos de la compañía. Aquellas faltas graves se deja constancia de la desvinculación a fines del proceso.

From: Claudia Aburto
Sent: viernes, 20 de mayo de 2011 21:24
To: Gerentes Distritos
Cc: Lilia Tuero F; aburto.claudia@yahoo.es
Subject: RE: Que hicimos?

A lo anterior y luego de la reunión sostenida el 27 de abril a partir del lunes 2 de Mayo comenzamos a:

1. **Enfatizar en discurso siguientes temas:**
 - a. Impacto económico que tiene la huelga en los Partners.
 - b. Condiciones laborales pueden llegar a ser peores para los sindicalizados.
 - c. El Bono por termino de conflicto NO es garantizado. Depende la empresa y nuestra postura es no entregarlo.
 - d. Orgullosos de ser una empresa de política de puertas abiertas.
 - e. Empresa meritocrática (hemos dado aumentos por merito los 8 años en Chile y siempre han sido mayores que el IPC)

Finalmente comenzamos a presentarnos en cada tienda que nos informamos de la presencia sindical para interferir directamente en el proceso de sindicalización.

slds



Claudia Aburto B.
Nuestra Visión...
"Creamos momentos de inspiración
diaria en la vida de cada uno de nuestros
clientes"

From: Mauricio Vilches
Sent: miércoles, 20 de julio de 2011 12:14
To: Claudia Aburto; Francesca Faraggi
Cc: Lilia Tuero F; Gerentes Distritos
Subject: RE: correo amenaza sindicato

Hola a todos, con respecto a Claudio Toro, el mismo de autodenomino un INFILTRADO dentro de las directivas, es solo para estar al tanto de las actividades que realizara el sindicato y para no despertar sospecha de su cometido.

De todas maneras debemos ser cuidadosos y de entregar alguna información que sea solo por vía teléfono. Nada de correos.

saludos

Mauricio Vilches G.
DM Starbucks Chile
Cel. 8.8041950
mvilches@starbucks.cl

"Anticipate, Conecta, Personaliza, Apropiate..."

From: Beatriz Vilches
Sent: viernes, 25 de febrero de 2011 11:43
To: Mauricio Vilches; Claudia Aburto; Francisco Saieh
Subject: RV: Sindicato

Partners,

Esto es lo que debe decir la carta de desafiliación al sindicato. Son 3 copias: 2 se las entregan a Fran, las pueden traer ustedes (1 para RRHH y 1 para Inspección del trabajo), la otra copia es para el sindicato (Giordano), esa se la debe entregar el partner directamente.

Yo ya llevo 1 evangelizado!!! Jejejeje

Besos

Beatriz Vilches | Gerente de Distrito | Starbucks Coffee Chile
Cel: 77787380 | email: bvilches@starbucks.cl
Visítanos en: www.starbucks.cl

De: Francesca Faraggi
Enviado el: Jueves, 24 de Febrero de 2011 12:56 p.m.
Para: Beatriz Vilches
CC: Lilia Tuero F
Asunto: RE: Sindicato

Bea...

Te adjunto abajo el texto que debe ir en la carta que confeccione el candidato (tb. te adjunto la carta). Hay que tener mucho ojo con esto ya que no podemos aparecer directamente fomentando la desafiliación. Mi recomendación es que manejes tú la situación junto al SM (si es de confiar), aconsejándole al Partner que use este formato y que no solo la envíe al sindicato sino que tb., a RRHH y a la inspección del trabajo.

From: Francesca Faraggi
Sent: Martes, 07 de Junio de 2011 16:59
To: Claudia Aburto
Cc: Lilia Tuero F; Eduardo Caneo; Francesca Faraggi; Beatriz Vilches; Mauricio Vilches; Francisco Saieh
Subject: RE: Nuevos Ingresos - IMPORTANTE
Importance: High
Sensitivity: Confidential

Sólo para reforzar, debemos movernos rápido con los movimientos internos de Partners de tienda a tienda para llegar al ratio de 70/30. Los abogados están insistiendo que mientras antes empecemos con los movimientos mejor para alejarnos de la fecha de potencial huelga y así evitar que sean considerados "reemplazos". Debemos empezar a informar y/o mover a los Partners a partir de mañana mismo.

Por otro lado, mañana tengo conferencia con Seattle donde tengo que informar el número exacto de movimientos internos.

Quedo atenta a tus comentarios.

slds

Francesca Faraggi
Starbucks Coffee Chile
Gerente de Recursos Humanos
Isidora Goyenechea 2940, Piso 3, Las Condes
ffaraggi@starbucks.cl
(562) 941-3700 - (562) 941-3701
www.starbucks.cl



Decálogo de Prácticas Antisindicales de STARBUCKS

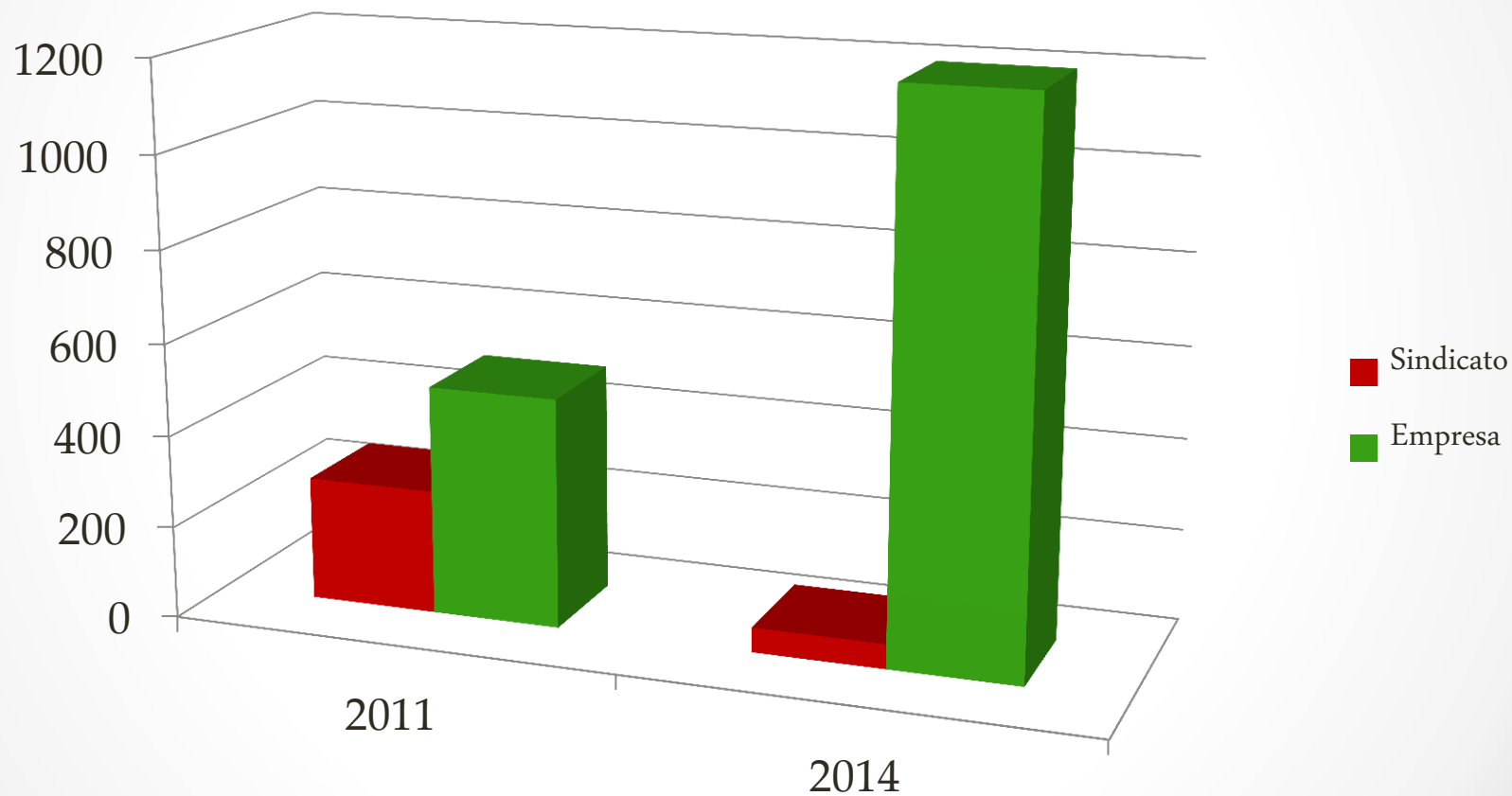
Prácticas antisindicales de Starbucks sancionadas en las causas **S-32-2011, S-39-2011, S-12-2012 del II Juzgado de Letras del Trabajo y S-79-2011 del I Juzgado de Letras del Trabajo.**

- 1) Haberse negado a negociar en los plazos que establece la ley y haber ejecutado durante el proceso de negociación colectiva, acciones que revelan una manifiesta mala fe - entre otros la contratación excesiva de personal para **reemplazo ilegal**- que ha impedido el normal desarrollo de la misma, habiendo ejercido, además, fuerza moral en las personas para conseguir su renuncia de la organización y afectar la suerte del proceso **(150 UTM)**
- 2) Haber incurrido sus gerentes de distrito Francisco Saieh, Beatriz Vilches, Mauricio Vilches y Claudia Aburto en prácticas **abusivas de sus facultades** para dificultar o hacer imposible la negociación colectiva **(100 UTM)**
- 3) Haber incurrido en **conductas discriminatorias al negar el asenso al personal sindicalizado (100 UTM)**
- 4) Por haber incurrido en lesión de derechos fundamentales respecto de los trabajadores sindicalizados en la organización denunciante, al haber **ejercido discriminaciones indebidas** entre los trabajadores en términos de contratación y renovación de los contratos de trabajo con el objeto de **incentivar la desafiliación al sindicato (150 UTM)**

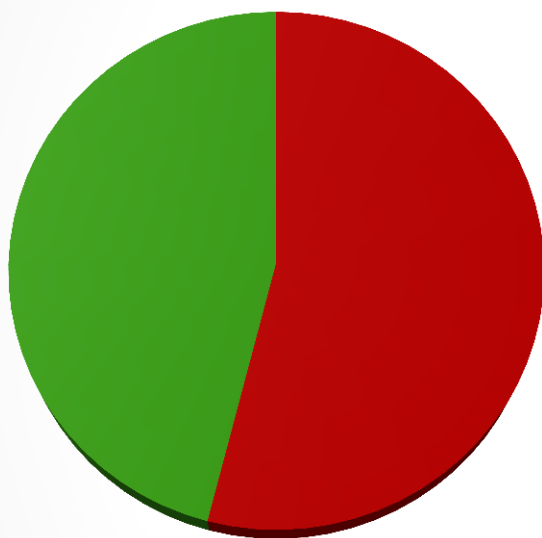
Decálogo de Prácticas Antisindicales de STARBUCKS

- 5) Ejercer actos de amedrentamiento o fuerza moral en los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva, tales como **amenazas de despido y pérdida de beneficios**, entre otros **(100 UTM)**
- 6) Entregar información falsa a los trabajadores para evitar la huelga **(150 UTM)**
- 7) Alterar los horarios, turnos y feriados legales para afectar el quórum para hacer efectiva la huelga **(150 UTM)**
- 8) Desacreditar e insultar a dirigentes y participantes de la huelga **(150 UTM)**
- 9) Prestar asesoría y apoyo a un grupo de trabajadores con el fin de formar un nuevo grupo negociador afín a los intereses de la empresa **(150 UTM)**
- 10) Despedir al delegado sindical Antonio Páez, luego reintegrado a la compañía por orden judicial e indemnizado **(150 UTM)**

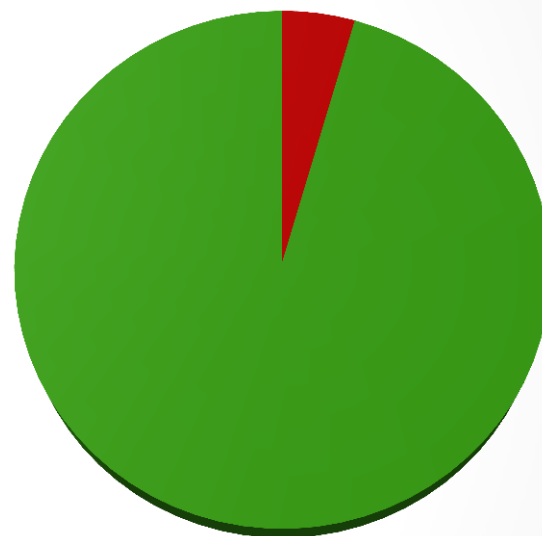
Índices de sindicalización



Representación sindical



■ Sindicato (54%)
■ Empresa (46%)



■ Sindicato (4%)
■ Empresa (96%)

Estadísticas

	% de afiliación	% cobertura NC	Nº de socios	% de reajuste real
Sindicato Starbucks	4%	0%	54	0%
Estadística Nacional	14%	1%	87	1%
Promedio países OCDE	28%	55%	-	3,6%

Bases sindicales internacionales de las Directrices de la OCDE

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social
- Convenios Internacionales del Trabajo **87, 98, 111** y 154 de la OIT



SEA UNIDO

Acérquese, escuche y proponga.
Haga valer su entrega y pasión.