

Sobre la Política de Conducta en los Negocios de Apple (Apple Business Conduct)

Viernes 10 de junio de 2022

Hola compañeros y compañeras de Apple.

Me llamo Erich y formo parte de Apple en Japón (R119) desde hace 10 años. También he sido un miembro de un sindicato declarado en Apple los últimos 8 años. Esto significa que acudimos a las oficinas de Corporate en 2014 con un documento impreso que declaraba que se había formado la sección de un sindicato de comercio registrado, y comunicamos una serie de demandas con las que negociar.

Hoy os escribo acerca de la Business Conduct de Apple. Realmente me gusta mucho esta política. Hay muchas facetas de esta política que son muy importantes, pero creo que son a menudo pasadas por alto, incluso por el equipo directivo.

La política comienza así:

“Apple lleva a cabo sus negocios de forma ética, honesta y **cumpliendo completamente todas las leyes y regulaciones**. Esto se aplica a cualquier decisión de negocio en cada una de las áreas de la compañía **en todo el mundo**”



Business Conduct Policy

Esta es una forma fantástica de gestionar un negocio.

También en la introducción, a los trabajadores se les insta a cumplir con:

“Los principios de la política de negocios de Apple (Apple Business Conduct) **y con todos los requisitos legales aplicables**”

La política también nos insta a alzar la voz:

“Si ves u oyes alguna violación de la Conducta de Negocios de Apple, otras políticas de Apple o cualquier requerimiento legal o regulatorio, debes notificarlo, ya sea a tu manager, al equipo de People, al equipo legal o a Business Conduct.”

Quizás la parte más importante de la Business Conduct sea la que indica explícitamente las consecuencias de no seguir la política:

“**Fallar en el cumplimiento de la Conducta de Negocios de Apple, o el fallo en reportar una violación, puede resultar en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o el final de tu relación laboral con Apple.**”

Esto parece indicar que Apple espera de sus empleados que ayuden a que se cumpla a rajatabla, y que fallar en ello sería incumplir con nuestro contrato como empleados.

Cerca del final de la introducción, la política dice:

“Apple no tomará represalias -y no tolerará ninguna represalia- contra cualquier persona por reportar una preocupación de buena fé o una queja”

Creo que esto es fantástico, porque allana el camino para la comunicación de buena fé y la crítica honesta.

Es por esta política, y la implícita amenaza a mi empleo si no la sigo, que me veo obligado a presentar lo siguiente.

Business Compliance Training (Formación de cumplimiento empresarial)

Todos los años se nos requiere que completemos un módulo de formación llamado “Business Compliance” (cumplimiento empresarial).

Una de las primeras diapositivas que se nos muestra, es una cita de nuestro CEO Tim Cook:

“En Apple hacemos siempre lo correcto, incluso cuando no es fácil hacerlo.”

Tim Cook realiza esta declaración audaz cada vez que tenemos una formación de Business Conduct. Se supone que no solo es una promesa, si no una declaración rotunda.

Apple trata de hacer lo correcto, siempre.

Sin embargo, cada vez que veo esta cita, recuerdo otra cita de un exasperado Steve Jobs en la víspera del fallido lanzamiento de MobileMe:

“Entonces, ¿por qué coj*** no lo hace?”

Ruego disculpen el lenguaje, pero esta cita directa de nuestro co-fundador ilustra la profunda frustración del movimiento AppleTogether. Jobs llegó a decir esa misma noche que el fracaso de MobileMe había “empañado la reputación de Apple”.

Muchos de nosotros nos sentimos del mismo modo en relación a las horribles tácticas anti sindicalistas que el cuerpo ejecutivo de Apple ha empleado los últimos meses.

Estas dos citas son grandes ejemplos de lo que es ahora mismo nuestra compañía en este momento. La cita de Tim Cook representa la promesa que debería tener Apple, y la cita de Steve Jobs representa la frustración detrás del esfuerzo organizativo, porque Apple no está cumpliendo con esa promesa. De hecho, no está ni tan siquiera cumpliendo con su propia Business Conduct. La política dice que Apple cumple con todas las leyes y regulaciones, pero eso no es cierto si están tratando destruir sindicatos.

Cuando se trata de interactuar con un sindicato, Apple sabe exactamente lo que debería ser “lo correcto”. Lo sabemos porque los ejecutivos de Apple han publicado un documento llamado “El código de conducta de Proveedores de Apple”.

En este documento, hay una sección en la que Apple exige de sus proveedores lo siguiente:

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Los proveedores deben permitir libremente los derechos de sus trabajadores a asociarse con otros, formar y unirse (o abstenerse de unirse) a organizaciones de su elección, y negociar colectivamente, sin ningún tipo de interferencia, discriminación, represalias o acoso.

Es bastante descorazonador ver semejante grado de hipocresía, que Apple exija la libertad de organización colectiva para los empleados de sus socios, pero en cambio no permita los mismos derechos sin restricciones a sus propios trabajadores, a los que Apple se refiere como su “corazón y alma”.

El fallo a la hora de cumplir sus propios estándares ha empañado la reputación de Apple y nos ha avergonzado en el escenario mundial, y sin razón real alguna.

En mis ocho años como miembro de un sindicato declarado en Apple en Japón, hemos mantenido negociaciones colectivas de forma habitual y mantenemos relaciones sindicales cordiales.

Nuestros compañeros en Francia han tenido múltiples sindicatos en múltiples Apple Stores por incluso más tiempo. No solo negocian colectivamente habitualmente, incluso han llevado a cabo acciones sindicales, como huelgas, cuando ha sido necesario.

Lo mismo se aplica a España, donde el sindicato CGT está actualmente ejerciendo presión para evitar la apertura en domingos y festivos en sus tiendas.

Alemania tiene un largo historial de mejoras en su ambiente de trabajo que han venido por parte de Apple y por parte de la negociación colectiva.

En todos estos países la compañía ha realizado pequeños ajustes en la manera en la que lleva a cabo sus negocios, pero aun así prospera. Apple no corre el riesgo de un desastre financiero allí donde se establezca un sindicato. De modo que, ¿Por qué Apple está tan empeñada en ser tan hostil contra la organización de los trabajadores en los EEUU?

He de pensar que es una cuestión de educación, de modo que me gustaría responder a algunos de los conceptos erróneos que fueron publicados por la Vice Presidenta de Retail Deirdre O'Brien en su vídeo anti sindical que fue distribuido a todos los trabajadores de los USA.

Sobre las ideas falsas en el vídeo de Deirdre O'Brien

Veamos que dijo Deirdre O'Brien en el vídeo.

“Adoro la relación que tenemos... (la relación) podría cambiar fundamentalmente si una tienda es representada por un sindicato bajo un acuerdo de negociación colectiva.”



Apple Supplier Code of Conduct

Aquellos de nosotros que hemos pertenecido a un sindicato mientras trabajábamos para Apple podemos explicarlo fácilmente.

¿La forma en la que nos relacionamos con nuestros connection managers y compañeros? No, realmente no cambiaría. ¿Nuestras conversaciones one-on-one y las sesiones de feedback con nuestros connection managers que nos permiten crecer como embajadores de todo lo relacionado con Apple?, esas tampoco cambiarían gran cosa.

Lo que sí cambiaría es que la toma de decisiones sería menos *unilateral*. La dirección de la compañía ya no sería únicamente dictada por la compañía al empleado. La dirección de la compañía sería decidida de forma más *equilateral*.

Tus managers no pueden tratar contigo de forma directa las reivindicaciones hechas por el sindicato, por lo que no afectaría a tu relación laboral con ellos. Si no estás de acuerdo con una evaluación o una acción disciplinaria, un sindicato te pone al mismo nivel que ellos a la hora de encarar una disputa en la mesa de negociación colectiva. Las reivindicaciones son presentadas y votadas entre los miembros del sindicato y enviadas a la compañía para ser negociadas colectivamente.

Por esto nos organizamos.

“... Y me preocupa lo que podría significar el poner otra organización en el medio de nuestra relación.”

Hay dos puntos importantes que debemos atajar aquí.

- 1) Un sindicato no es *una organización externa*. Un sindicato en Apple está formado por empleados de Apple por lo que, por definición, lo convierte en algo interno. Una organización local necesita ser parte de un sindicato mayor por propósitos legales y para orientación, pero eso no lo hace externo.
- 2) Tal y como se ha mencionado se ha mencionado al principio de esta carta, si quieres saber exactamente lo que significaría, no necesitas más que mirar a las tiendas en otros países. Los modelos funcionales ya existen, cualquiera de nosotros estaría feliz de reciberte y explicarte cómo funciona. Nuestras sesiones de negociación colectiva a menudo tienen lugar en Webex, por lo que, Deirdre O'Brien, tú misma podrías participar directamente si realmente quisieras deshacerte de tus preocupaciones.

La siguiente declaración que hizo Deirdre O'Brien, para ser honesto, no me parece que tenga validez alguna. Ella continuó con la tergiversación de que un sindicato es una organización “externa”, y que luego insinuó que...

“...no tendrían un conocimiento profundo de Apple o nuestro negocio, uno que creo que comparta nuestro compromiso contigo.”

Si la dirección de Apple realmente quiere evitar involucrar a terceras partes en la experiencia de trabajar para Apple, la dirección también debería cambiar *su propio* modo de proceder. Sedgwick es una empresa externa, y sé, tras hablar con cientos de trabajadores en los EEUU, que Sedgwick definitivamente no tiene un conocimiento

profundo de Apple. De hecho, tener que lidiar con Sedgwick puede agregar un grado incapacitante de estrés a cualquier problema de salud que nuestros empleados estén sufriendo. Nuestro credo dice: *“bastante bien no es suficiente”*. Sedgwick ni tan siquiera se acerca a bastante bien, y podemos hacerlo mejor.

Por esto nos organizamos.

Otra organización externa a la que Apple ha sometido a sus trabajadores es al bufete de abogados anti-sindicalistas Littler Mendelson. Aunque contratar este bufete de abogados no cuenta en sí como un acto para reventar sindicatos, la reputación de Littler Mendelson implica que Apple tiene la intención de dedicar semejantes recursos con el fin de destruir sindicatos. Esto contradice el reconocimiento de Apple de su propio Código de Conducta para Proveedores de Apple en el que establece que los trabajadores deben tener derecho a organizarse sin interferencias. Cuando un gran número de empleados están interesados en formar sindicatos, no solo en los EEUU, sino también en todo el mundo, es fácil llegar a la conclusión de que contratar a Littler Mendelson implicaría que la dirección de Apple prioriza el desmantelamiento de sindicatos por encima de sus propios trabajadores.

Y para aquellos empleados que se puedan sentir amenazados por la contratación de este bufete, me gustaría asegurarnos que el movimiento AppleTogether ya se ha asegurado de recibir consejo legal por parte de abogados que han fregado los suelos de los tribunales con Littler Mendelson. Puedo asegurarte desde la experiencia, que la solidaridad entre trabajadores e incluso un único abogado activista valen por docenas y docenas de mercenarios corporativos. Nos hemos preparado para defender nuestros derechos y *“formar y unirse (o abstenerse de unirse) a organizaciones de su elección, y negociar colectivamente, sin ningún tipo de interferencia, discriminación, represalias o acoso.”*

Es necesario abordar la inserción por parte de la directiva de la empresa de terceros cuestionables en tu lugar de trabajo.

Por esto nos organizamos.

“Apple se mueve increíblemente rápido.”

Decir que “no” y desestimar las preocupaciones de los empleados puede ser rápido, pero no es lo que buscamos.

Lo que buscamos son cambios en la política de la compañía. Esto puede ser rápido, si la compañía acepta rápidamente las demandas presentadas por un sindicato, pero es más habitual que la compañía se resista a aceptar incluso las solicitudes más razonables. Hay mucho margen de mejora al respecto.

Por esto nos organizamos.

“Y siempre estoy tan agradecida de que compartáis vuestro feedback con nosotros para que podamos construir nuestros planes juntos... Vuestro feedback es esencial para nosotros y quiero agradecerlos todo lo que compartís con nosotros.”

Si te gusta el feedback, te va a encantar la negociación colectiva. Me gusta referirme a la negociación colectiva como “Feedback+”- La principal diferencia entre dar feedback a través de los canales creados por la directiva y emitir colectivamente demandas oficiales a

través de un sindicato es la siguiente: Mientras que la dirección puede optar por ignorar educadamente cualquier feedback o solicitud de un cambio en sus políticas, dejando problemas sin resolver durante años, es *ilegal* que una compañía rechace la negociación colectiva.

La compañía *debe* acudir a una mesa de negociación para abordar las demandas que son votadas por la unión de los empleados de Apple y las negociaciones no terminan hasta que la *unión de empleados de Apple* esté satisfecha. Si el feedback es un regalo, entonces la negociación colectiva es un regalo que se sigue dando continuamente. Organizarse en sindicatos y emitir demandas es la única forma en la que podemos estar seguros de que todas nuestras necesidades son satisfechas, en la medida en que nosotros, y no la dirección, estemos satisfechos.

Por esto nos organizamos.

En conclusión

Espero que abordar estos puntos planteados en el mensaje en vídeo de Deirdre O'Brien ayude a aclarar los conceptos erróneos que contiene. Me gustaría también extender una invitación a Deirdre O'Brien, o a cualquier miembro de corporativo de retail en Cupertino, para acudir a una sesión de negociación colectiva con un sindicato de otro país. Podréis ver claramente que no hay nada que temer, y que, si realmente vais en serio con la Política de Conducta en los Negocios de Apple, los sindicatos son extremadamente beneficiosos. Nadie consigue mantener el cumplimiento empresarial de Apple como los sindicatos de trabajadores.

Por ejemplo:

-En Francia, los sindicatos demandaron a Apple para que cumpliera con la legislación laboral que limita las horas de trabajo pasadas las 9PM.

-En España, los trabajadores iniciaron un conflicto colectivo para que la compañía cumpliera con la legislación laboral e incluyera los días festivos en el calendario de planificación de libranzas.

-En Japón, obligamos a la empresa a volver a inscribir a nuestros miembros a tiempo parcial en el programa de salud y de pensiones, cuando Apple insistía en que esto era solo un beneficio disponible para los trabajadores a tiempo completo.

En los EEUU, incluso aunque no se hayan formado oficialmente sindicatos todavía, el movimiento AppleTogether ya está trabajando para mantener a Apple fiel a su palabra. El NLRB (Junta Nacional de Relaciones Laborales) ha emitido un memorando sobre el discurso anti sindicalista durante las reuniones obligatorias en la empresa. El memorando es claro: este tipo de reuniones coercitivas son ilegales. Se están presentando cargos en Atlanta, donde la votación de la tienda de Cumberland ha sido pospuesta por lo que el propio Código de Conducta para Proveedores de Apple define como "interferencia,



NLRB news on union busting



NLRB memo on union busting

discriminación, represalias” y “acoso.”

Hacer que Apple cumpla su propio cumplimiento empresarial no es únicamente trabajo de los miembros de un sindicato; de acuerdo a su propio Código de Conducta es trabajo de todos. Se nos requiere que alcemos la voz, que usemos nuestro buen juicio y que hagamos preguntas. De modo que mis últimas dudas van dirigidas a los managers y store leaders de los EEUU:

-Si la dirección de la empresa te está ordenando violar múltiples políticas de Apple, ¿por qué no te niegas a seguir semejantes órdenes?

-Si estás recitando la letanía de argumentos anti sindicalistas en las reuniones obligatorias con tus subordinados directos, ya sea en un entorno one-on-one o en una reunión previa a comenzar un turno, ahora que ya sabes que según la Junta Nacional de Relaciones Laborales ha dicho que esto es ilegal, entonces, ¿Por qué, en el nombre de Steve Jobs, estás haciendo eso?

Si alguien de la dirección tiene alguna pregunta, ya sabéis donde encontrarnos.

Para el personal interesado en mejorar su lugar de trabajo y mantener el cumplimiento empresarial de nuestra compañía, únete a nosotros en AppleTogether.

En Solidaridad,



APPLE TOGETHER

Co-firmantes:

Erich de Shibuya, Tokio, Japón. (R119) 🇯🇵
Zenkoku Ippan Tokyo General Union Apple
Japan Local
(3 tiendas, 2 ciudades)

CfdtpommeR Apple Retail France Union 🇫🇷
(20 tiendas, 16 ciudades)

CGT Apple Retail Union 🇫🇷
(20 stores 16 cities)

Confederación General del Trabajo, Sección
Sindical Apple Retail España 🇪🇸
(5 tiendas, 3 ciudades)

CNT Apple PDG 🇪🇸
(1 tienda, 1 ciudad)