

INFORME DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ DEL GRUPO PROFESIONAL HRCT – UITA
Bali (Indonesia) 21-23 de octubre 2018

Los días 22 y 23 de octubre se celebró la reunión del Grupo Profesional HRCT de UITA en Bali (Indonesia). Aprovechando el encuentro, el día 21, se mantuvo un debate informal sobre la situación de la cadena Marriott.

Punto 1: Bienvenidas y presentaciones

El discurso de bienvenida corrió a cargo del Secretario General de la región de Bali de la Federación Indonesia de Sindicatos Independientes. A continuación intervinieron el gerente y el responsable sindical del hotel donde se desarrolló el encuentro –Mercure Sanur-, subrayando ambos los positivos frutos del diálogo entre empresa y trabajadores.

Punto 3: Adopción del orden del día

Aprobado por unanimidad

Punto 4: Adopción de los resultados de la conferencia del Grupo Interprofesional celebrado en Palma de Mallorca 2018

Aprobado por unanimidad



Punto 5: El poder detrás de la propiedad. Inversores y propietarios en hoteles de Asia

En la última década varias grandes propiedades y marcas hoteleras han sido adquiridas por compañías con sede en China. Estos son algunos ejemplos:

- Grupo HNA: el grupo tiene negocios aéreos, inmobiliarios, financieros o logística, entre otros. En los últimos años compró importantes paquetes accionariales de NH, Hilton Worldwide o Radisson, llegando a poseer 8.000 hoteles y 1,2 millones de habitaciones en el mundo. Su estructura accionarial ha sido extraordinariamente opaca. El 52% de la propiedad estaba en manos de dos organizaciones benéficas y el 29% es de un inversor escasamente conocido. La falta de transparencia provocó que HNA fuera investigada en Alemania y Nueva Zelanda así como que Bank of America, Citigroup y Morgan Stanley suspendieran su relación con la compañía. El gobierno chino cortó la financiación a HNA, entendiendo que estaba creciendo de forma demasiado rápida y desordenada, además de competir con empresas públicas en el exterior. La compañía entonces buscó financiación extranjera, momento en el que se produjo la muerte accidental de su presidente. HNA ha acometido un importante proceso de desinversiones en el sector hotelero.
- Jin Jiang International: empresa estatal (apoyada por el PCCh y con financiación pública) que en los últimos años se ha asociado con Melia International, ha adquirido el Groupe du Louvre, posee el 12'4% de Accor Hotels y se ha hecho con parte de las desinversiones de HNA.
- Grupo Hotelero Huazhu: fundado en 2005, su presidente y fundador posee el 26% de las acciones. En la actualidad opera o posee casi 4.000 hoteles (Accor, Mercure, Ibis o Notovotel) y 400.000 habitaciones.
- Dalian Wanda: empresa privada con presencia en muy diferentes sectores. Tiene hoteles en China bajo diversas marcas. Su expansión internacional enfrentó problemas similares a los del grupo HNA.
- Anbang: empresa privada que adquirió hoteles fundamentalmente en EEUU. Su fundador y presidente fue encarcelado y sus activos incautados por el gobierno chino.
- Fosun International: compañía inversora con presencia en diferentes sectores. Es accionista mayoritario en Club Med y tiene presencia en Thomas Cook. Se prevé su inmediata expansión en EEUU.

La experiencia demuestra que los gestores de los hoteles con frecuencia se oponen a la sindicalización en sus empresas pero tampoco hay que desdeñar la influencia de los propietarios. Éstos, en muchas ocasiones, no actúan movidos sólo por dinero: pretenden demostrar que no están dispuestos a compartir una parcela de su infinito poder, haciendo insignificante el débil compromiso de las compañías hoteleras internacionales con los derechos humanos. Se trata de demostrar que son todopoderosos, pudiéndolos su ego.

Esta constatación nos lleva a reflexionar sobre dónde hay que centrar la presión sindical. En algunos casos habrá que hacerlo sobre la gerencia. En otros, puede ser útil actuar contra la propiedad, frecuentemente remisa o vulnerable frente a campañas que puedan afectar a su imagen o reputación. No obstante, esta última opción puede ser complicada pues, en muchas ocasiones, existen grandes problemas para determinar quiénes son los auténticos dueños de las empresas hoteleras.

Punto 6: Actividades, conflictos y actual trabajo en compañías transnacionales

a) Principales cadenas hoteleras

- I. AccorHoteles: prácticas antisindicales en hoteles de Myanmar e Indonesia. UITA se ha dirigido a la empresa instando a que cambie de actitud sin haber tenido respuesta hasta el momento. UITA ha establecido contacto con AccorInvest para desarrollar un trabajo conjunto contra el acoso sexual y sobre las demandas de las camareras de piso.
- II. Marriott: en mayo UITA celebró su primera reunión con sus organizaciones presentes en la primera cadena hotelera mundial. El objetivo es que la internacional sindical sea reconocida por el grupo. Como objetivo en sí mismo – también como medio- se pretende desarrollar un conjunto de “Demandas Mundiales a Marriott respecto al acoso sexual”. La empresa no ha respondido a los requerimientos efectuados. Con grandes diferencias entre países y establecimientos, en Bali y Kuala Lumpur se han constatado comportamientos antisindicales. En EEUU el sindicato UNITE HERE desarrolló una huelga, demandando salarios que permitan superar el umbral de la pobreza y una mayor protección contra el acoso sexual. UITA se compromete a coordinar acciones y fortalecer el vínculo entre los sindicatos presentes en la cadena. Asimismo promoverá el apoyo internacional y promoverá un acuerdo global para la protección contra el acoso sexual.



Como se señaló anteriormente el día 21 –la víspera del inicio formal de la reunión- se mantuvo un encuentro para discutir e intercambiar información pormenorizada sobre la situación de la cadena a lo largo del mundo. En su transcurso **Pilar Rato** intervino señalando que en España actúa bajo dos marcas: Marriott AC (fuertemente sindicalizada) y Marriott (con muy limitada presencia sindical), anunciando su interés por ampliar el negocio a los cruceros de lujo. Añadió que es necesario realizar campañas sindicales limitadas en el tiempo que busquen resultados concretos; entre otras posibilidades estaría la presión de las organizaciones sindicales como potenciales clientes y amenazar la reputación del conglomerado empresarial.

- III. Meliá: UITA transmitió a la empresa su objetivo de negociar un texto conjunto sobre prevención del acoso sexual, que ha tenido una respuesta muy positiva. También ha sido acogida favorablemente la propuesta de desarrollar un protocolo para mejorar las condiciones de trabajo de las camareras de piso. **Pilar Rato** subrayó la importancia de alcanzar estos acuerdos aunque señaló algunos problemas para concluir un plan de igualdad. A petición de UNITE (Reino Unido) se celebró una reunión entre éste, los sindicatos españoles, argentinos y el Secretariado de UITA. El sindicato británico expuso su voluntad de suscribir un acuerdo con Meliá, similar a otros en vigor, para acceder a sus instalaciones con el objetivo de sindicalizar la empresa. **Pilar Rato** demandó aclaraciones sobre qué papel se esperaba de las organizaciones sindicales españolas así como señaló que las previsiones del acuerdo por sí mismas no garantizaban la posibilidad de constituir un sindicato en las instalaciones de la cadena en el Reino Unido.
- IV. Withbread/ Premier Inn: se aprobó una resolución (a propuesta de UNITE, Reino Unido) sobre esta empresa –primera cadena hotelera del Reino Unido, con presencia en Irlanda, Emiratos Árabes y Alemania- que basa su negocio en salarios mínimos y prácticas antisindicales. UITA manifiesta su solidaridad e insta a sus organizaciones afiliadas a que no hagan uso de esta cadena.

b) Hotel Casino Resorts

- I. Casinos de Las Vegas: tras una convocatoria de huelga se alcanzó un acuerdo con las principales empresas que introdujeron mejoras en nuevas áreas. Concretamente se incluyeron modificaciones en asuntos como impacto de nuevas tecnologías, protección de los derechos laborales en caso de cambio de propiedad, seguridad del personal que presta servicio en habitaciones, prevención del acoso sexual, brecha salarial o carga de trabajo. La representante del sindicato estadounidense UNITE HERE destacó y agradeció el apoyo recibido de CCOO.
- II. Cooperación con UNI: con la excepción de Europa, en la práctica totalidad del mundo, casinos y hoteles forman parte de una misma realidad. Esto significa que dos internacionales sindicales (UNI y UITA) son competentes sobre un mismo sector y han de coordinarse. También ofrece oportunidades de actuar donde alguna de las dos organizaciones no está presente. En este marco se informó de la reunión conjunta UITA-UNI celebrada en Lima en septiembre de 2018.

c) Catering (restauración en colegios, hospitales...)

- I. Reunión mantenida con Sodexo, en París, el 17 de octubre, que tuvo un carácter fundamentalmente informativo sobre automatización y cambios tecnológicos o gestión de deshechos e impacto ambiental. El sindicato belga ACV-CSC ha entrado en contacto con su gerencia local con el fin de negociar.

d) Catering a líneas aéreas

- I. Las afiliadas norteamericanas UNITE HERE y IBT –junto con ITF y UITA- convocaron una cumbre sindical en la que participaron organizaciones de Europa (asistió CCOO), India y Nueva Zelanda, comprometiéndose a constituir una red que se reuniera *ad hoc* y regularmente cada 3 o 4 años.

e) Cadenas de comida rápida

- I. Se informó de la reunión de sindicatos de UITA representativos en cadenas de comida rápida, celebrada en Londres el 3 de octubre. Al día siguiente se celebró el Día Internacional de los Trabajadores de Comida Rápida con huelgas y movilizaciones en el Reino Unido junto con muestras de apoyo a las luchas desarrolladas en EEUU. Se denunciaron las prácticas laborales de McDonald's, instándose a la OIT a que cancelara la asociación con la empresa a través de la "Iniciativa Mundial sobre Empleos Decentes para la Juventud" y a la Comisión Europea el acuerdo de formación. Ambas iniciativas se consideran "un circo". **Pilar Rato** informó de las movilizaciones en España contra Burger King por sus prácticas antisindicales.
- II. La UITA se comprometió a fortalecer los vínculos entre sus organizaciones afiliadas en el sector de la comida rápida, a lanzar campañas y difundir aquellas más exitosas, promoverá iniciativas internacionales contra la precariedad e incentivará la incorporación de jóvenes sindicalistas.

f) JAB Holding

- I. Empresa de inversión cada vez más presente en HRCT. Adquiere empresas a las que somete a una agresiva reducción de costos, a menudo mediante destrucción de empleo. Está presente en toda la cadena de valor, desde el sector agrícola hasta la comercialización de sandwiches o cafés. Su sindicalización es muy complicada pues sus tiendas tienen pocos empleados y éstos rotan enormemente.



Punto 7: Robotización y automatización: cómo negociar desafíos futuros

- a) **A growing industry in times of change:** se presentó un documento elaborado por los interlocutores sociales suecos con una perspectiva netamente optimista. El sector de

la hostelería tiene muy buenas perspectivas gracias al consumo interno. Hay más turismo, se incrementa la demanda de hoteles y la gente come más fuera. Se cree que las nuevas tecnologías tendrán un mayor impacto en el sector HRCT que en otros. De hecho, en la actualidad ya podrían automatizarse el 20% los empleos sectoriales lo que, por diversas razones, no se ha hecho. Con una industria cada vez más diversificada y creciente, se perderán empleos pero se crearán otros nuevos. Los jóvenes y los trabajadores menos formados son los colectivos más vulnerables por lo que es necesaria más educación y con estructuras más flexibles.

- b) **Organizing the future hospitality (UNITE HERE, EEUU):** La situación es paradójica: el 66% de los estadounidenses piensan que pronto los robots harán gran parte de los trabajos pero el 80% está convencido de que esta nueva realidad no le va a afectar personalmente. En Las Vegas ya hay robots que reparten bebidas, aperitivos o que ofrecen información. Hay un hotel in Tokio donde solo hay robots y dicen que es el más eficiente del mundo. La tecnología cada vez gana más terreno en la hostelería: información/recepción, limpieza, suministro de productos, tabletas con menús en restaurantes, checkout, cocina robotizada, lavavajillas que lavan y almacenan... Es decir cada vez habrá menos trabajadores y, por lo tanto, menos potenciales sindicalizados. Los sindicatos quieren negociar la introducción de nuevas tecnologías, proteger frente a los despidos y la precariedad, impulsar nuevos empleos incrementando la formación, participar en las ganancias por el incremento de la productividad. En Las Vegas, como se señaló anteriormente, se ha alcanzado un acuerdo por el que el empresario tiene que informar con 180 días de antelación de la introducción de nueva tecnología y el sindicato tiene derecho a negociar cómo se efectúa. No obstante quedan asuntos pendientes como la protección de datos.
- c) **Sindicato de turismo de Japón:** ante el previsible decrecimiento de la población entre un 30% y un 50% de la población activa, la robotización y la digitalización se acoge con optimismo por todos en Japón, incluidos los sindicatos. Nuevamente se hace referencia al hotel de Tokio totalmente robotizado como respuesta a la falta de mano de obra en el sector. Los sindicatos japoneses no están en contra de los cambios tecnológicos. Además son caros, por lo que se aplicarán poco a poco. Otra cosa es que aprovechando los cambios tecnológicos se despidan o se precaricen los empleos. En todo caso, reconocen, el trato humano es difícil de sustituir.

Punto 8: Camareras de piso

En 2012 UITA lanzó una campaña que denunciaba las condiciones laborales de las camareras de piso y exigía derechos para estas trabajadoras, contribuyendo a que se visibilizara sus problemas. El 27 congreso de UITA aprobó un programa de trabajo que incluía el incremento de la afiliación y el fortalecimiento de la organización de las camareras así como la negociación de acuerdos para evitar el acoso sexual, incrementar la salud y seguridad en el trabajo o combatir la precariedad. Meliá es una de las escasas empresas que han manifestado su conformidad para firmar un protocolo conjunto en este ámbito.

En este punto del orden del día se expusieron las siguientes experiencias concretas:

- **Indonesia:** se ha alcanzado un acuerdo que implica horas de trabajo, equipos de protección o descansos y libranzas. Entre los aspectos más llamativos se encuentra una campaña pública de sensibilización sobre cómo hacer una cama o limpiar una habitación de forma profesional.

- **Filipinas:** además de la creación de una página web, se celebró en Manila la II Olimpiada de Limpieza de Pisos en la que compitieron diferentes sindicatos. La experiencia ha sido tan positiva que pretende extenderse fuera de Manila en los próximos años.
- **UNITE HERE (EEUU):** defendió que entre las tareas prioritarias está el fortalecimiento de la sensibilización, incluyendo a las propias camareras de piso que a menudo no son conscientes de las consecuencias físicas y mentales a largo plazo de su actividad. Otro elemento crucial es el fomento de los cambios de las condiciones laborales o el pleno aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la legislación vigente. Se aludió a una campaña realizada en Suiza en la que se divulgó cómo la obligación de que cada camarera se responsabilizase de 30-40 habitaciones diarias tenía como resultado que no se efectuara una limpieza efectiva. Al parecer la campaña ha sido exitosa, alcanzando resultados concretos.
- **UTHGRA (Argentina):** su representante informó de la V Campaña Mundial de Personal de Piso de Hotel relativa al acoso. Entre los retos en este ámbito se encuentran la dificultad de demostrarlo, la necesidad de una detección temprana y la sensibilización sobre que nadie está a salvo de padecerlo. El acoso moral se produce en gran medida si la empresa lo permite y ésta puede jugar un papel protagonista en la identificación de los acosadores. Asimismo, presentó la campaña sobre formación y promoción de una cultura de prevención a través de recomendaciones de buenas prácticas laborales. Es decir, el fomento de actividades más orientadas a prevenir problemas físicos y mentales que a combatirlos.

Punto 9: Igualdad

- I. Se informó de que UITA valora positivamente el debate sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo que se produjo en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 y que puede dar lugar a la adopción de un convenio de la OIT. Se informó de que UITA apoya una serie de comentarios que la Confederación Sindical Internacional (CSI) dirigirá a la OIT, instando a que las afiliadas nacionales hagan otro tanto.
- II. Sobre el Programa de Acción de UITA para la Igualdad se informó de que no se han alcanzado los objetivos propuestos, cifrados en que en las reuniones haya al menos un 40% de participación femenina.
- III. CSC informó de una encuesta realizada en Bélgica, cuyo cuestionario fue enviado a 50.000 mujeres de las cuales respondieron 7.000. El 31% afirmó haber sufrido algún tipo de violencia (económica, física, verbal o sexual) en el trabajo. De éstas el 25% reconoció no haber reaccionado por vergüenza, miedo a perder el empleo o desconfianza de que sirviera de algo.

Punto 10: Promoción de hoteles y resorts sindicalizados

Se informó del desarrollo del seminario celebrado en Dublín los días 10 y 11 de octubre en el que se expusieron las iniciativas existentes en ocho países, acordándose la elaboración de un estudio comparativo y la búsqueda de información sobre propuestas similares en otros sectores. Asimismo se pondrá en funcionamiento una página web y se elaborará un logotipo común. Los intervinientes subrayaron la necesidad de compaginar las especificidades nacionales con algunos elementos comunes compartidos por todos, tal y como se propuso en la reunión celebrada en Palma de Mallorca. **Pilar Rato** insistió en extender esta iniciativa fuera

de Europa y EEUU, además de instar a los sindicatos a que utilicen para sus actividades establecimientos que ostenten este distintivo.

Punto 11: Trabajo con otras organizaciones

- I. **Organización Mundial del Turismo de Naciones Unidas (OMT-ONU):** el nuevo Secretario General de la Organización ha decidido cimentar su gestión sobre la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. En el marco del Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo, la OMT, la OIT, UGT y CCOO organizaron en Madrid, en 2017, una Conferencia Internacional sobre Trabajo Decente y Turismo Socialmente Responsable.
- II. **Comité Mundial de Ética del Turismo:** el mayor reto reside en transformar el Código de Ética para el Turismo (instrumento voluntario) en una Convención

Punto 12: Revisión de la Política de la UITA para el Sector Turismo: se remitirá una propuesta de texto para que las organizaciones que lo deseen realicen aportaciones

Punto 13: Reunión del Comité del Grupo Profesional HRCT 2019: a propuesta de UNITE HERE la reunión se celebrará en EEUU en lugar y fecha que se determinará.

La reunión concluyó a última hora de la tarde del día 23 de octubre.