

¿Democracia sin sindicatos?

Trabajadoras en DHL-Mercedes dicen NO a una doble escala

JON LAS HERAS

¿Democracia sin sindicatos?

Trabajadoras en DHL-Mercedes dicen NO a una doble escala

- 3 Prólogo de Unai Martínez
- 5 Introducción
- 7 El compromiso es necesario para democratizar la empresa
- 12 DHL-Mercedes quiere una doble escala
- 14 La nueva política de empatización
- 18 La sección sindical de ELA como vehículo de resistencia
- 20 Conclusión: ¿Es posible la democracia en una empresa capitalista?



Documentos 41

Octubre de 2018

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

¿Democracia sin sindicatos? Trabajadoras en DHL-Mercedes dicen NO a una doble escala

Jon Las Heras*

Prólogo

El trabajo de Jon Las Heras que tienes entre manos cuenta el proceso de negociación del convenio de DHL-Mercedes. Pero no se limita a ser una simple crónica de una negociación. También es una crónica del odio. El capitalismo odia todo lo que limite su poder: la democracia, el sindicalismo y el contrapoder.

Jon Las Heras analiza en profundidad lo que encierra el concepto de "nueva cultura de empresa" y revela cómo las empresas vacían de contenido términos como "democracia" y "libertad".

Quiero dedicar en este prólogo algunas palabras a las personas que se dedican a organizar a las trabajadoras y trabajadores en las empresas. Históricamente la izquierda ha solido tener numerosos símbolos y líderes; necesitamos referentes. Pero con frecuencia se habla mucho de la emancipación obrera o de los pueblos sin fijarse en lo que esa clase obrera o esos pueblos hacen en su día a día.

En los periódicos, publicaciones y canales de televisión hay referencias a la precariedad o a los conflictos laborales, pero el trabajo que las personas desempeñan en las empresas no suele salir a la luz. Y son precisamente ellas las que llevan a la práctica las ideas de la izquierda y del contrapoder. Son la primera barricada contra el capitalismo, además en condiciones muy desiguales, porque se tienen que organizar contra quienes pagan su salario y el de sus compañeros y compañeras. Por no citar la legislación, que está cortada a medida de la dirección de las empresas.

* Doctor de la Universidad de Manchester en Economía Política del trabajo, y profesor/investigador en la facultad de economía de la EHU-UPV

Me ha gustado leer desde joven. Para poder profundizar en la ideología crítica y anticapitalista y construir un mundo diferente es imprescindible alimentarse de los escritos y del pensamiento de personas diferentes. Pero confieso que las lecciones más importantes me las han dado las experiencias cotidianas de los delegados y delegadas de ELA.

Este documento refleja lo ocurrido durante largos meses, de manera intensa pero breve. La empresa empleó todos los medios a su alcance para lograr sus objetivos: Representantes sindicales, afiliados y afiliadas de ELA tuvieron que pasar ocho horas al día soportando el ataque de la dirección de la empresa. Sufrieron presiones en el trabajo, en la cadena de producción. Aclarando las dudas y despejando temores de sus compañeras y compañeros. Respondiendo al individualismo con el pensamiento colectivo.

Al día siguiente de que acabara la negociación de DHL hubo en la facultad de Letras de Gasteiz una asamblea de delegados y delegadas de industria, centrada en la negociación colectiva. Pedimos a Mar, delegada de DHL, que subiera al estrado para explicarnos el desarrollo de la negociación. Nos costó, porque decía estar avergonzada. A lo largo de su explicación las personas presentes tuvimos ocasión de cabrearnos, alegrarnos y hasta de reír. Al final dimos un fuerte aplauso a Mar como representante de una sección sindical que había vencido a una poderosa multinacional.

El destino no está escrito. Tenemos que construir la alternativa que haga frente al capitalismo. La izquierda necesita a referentes como Mar. Si lo olvida, y empieza a enmarañarse en la competitividad y la ideología de la “nueva cultura de empresa”, la clase trabajadora le dará la espalda. EE UU, Brasil, Italia, Francia...

Unai Martínez

Secretario general de la federación Industria eta Eraikuntza de ELA

Introducción

Como en la guerra, en la negociación colectiva cualquier estratagema es útil para el capital siempre que le permita subordinar los intereses de las trabajadoras a los de las empresas. Al fin y al cabo, una empresa tiene un único objetivo: ser rentable y, a poder ser, más rentable que la vecina. Los salarios, como cualquier otro derecho del que puedan disfrutar las trabajadoras, suponen un coste de producción que hay que reducir. Tu trabajo siempre podrá ser externalizado o apropiado por otra empresa con peores condiciones laborales o, por qué no, directamente eliminado por la implantación de un sinfín de innovaciones tecnológicas (iestéticamente muy modernas!) que buscan convertirte en una máquina o un sofisticado programa informático. A veces, las empresas lo intentarán con su peor cara, y otras veces lo harán con una no tan desagradable. Quizás, incluso, con una cara pretenciosamente democrática y llena de buenas intenciones.

Tanto políticos liberales como socialdemócratas, expertos sin corbata que participan en debates televisivos, o incluso algunos dirigentes sindicales que se han atribuido el rol de ser “agentes sociales responsables”, promueven o aceptan la idea de que la flexibilidad salarial, en la organización del trabajo, o en el calendario laboral son herramientas necesarias para restablecer la competitividad de las empresas y salir, entre otras cosas, de una crisis que ellos mismos generaron. La patronal vasca buscó inicialmente en la fórmula de la “flexiseguridad” una posible solución ante los dilemas de la nueva economía global pero, rápidamente, se dio cuenta de que eso de dar “seguridad” a la población resultaba demasiado caro, y prefirieron quedarse con la lógica de que la flexibilidad sin seguridad es mejor que nada. A su vez, y viendo la posible resistencia de las trabajadoras, se han dado cuenta de que la flexibilidad se introduce más y mejor si el proceso es “democrático” y “consensuado”. Sobre todo porque es entonces cuando la flexibilidad es realmente *asimilada* por aquella parte que la va a tener que sufrir. Pero esto supone mucho esfuerzo de comedura de tarro: la patronal y departamentos de RR.HH. tienen que hacer malabares para convencer o diezmar cualquier tipo de poder organizativo obrero en la empresa. Y de esto va exactamente la historia que aquí se cuenta.

“Democratizar la empresa” es una idea que últimamente está en boca de todas las asociaciones empresariales, managers, ideólogas y académicas (neo)liberales de todo el mundo. La nueva “ética empresarial” persigue eliminar los conflictos internos en las empresas y generar un “ambiente de distensión y confianza”. Por supuesto, esta lógica también ha tomado auge en Euskal Herria. La estrategia ha sido la de presentar el diálogo entre capital y trabajo como solución a cualquier posible problema estructural: es necesario escuchar a la contra-parte para que se llegue a un punto en común donde los malentendidos queden atrás. Eso sí, el diálogo será fructífero siempre y cuando las reglas entren dentro del “sentido común”. Pero no debemos engañarnos: ¿durante la última década cuántas veces se habrá repetido la máxima de que hay que salvar a las empresas *primero* para asegurar el empleo *después*?

Se nos ha dicho que no debemos ser tan rígidas, tan arcaicas en estos tiempos de globalización, innovación y emprendimiento, que si los sindicatos no quieren aprender “nuevas prácticas”, estos deberán ser relegados a un segundo plano porque lo que importa es que la empresa y la trabajadora se entiendan, porque la rigidez sindical genera “ineficiencias” que dificultan el crecimiento económico, etc. Dentro de toda esta verborrea empresarial, repetida una y mil veces, explícita en términos como el de filosofía de la “producción ligera” (hay que eliminar toda aquella grasa que entorpezca el funcionamiento de la máquina), es muy curioso que se hayan olvidado de flexibilizar su propia lógica economicista y escuchar a aquellas personas en desacuerdo. Se les ha olvidado preguntar si este modelo empresarial y de sociedad satisface a todas, y si se podría buscar otros caminos más inclusivos, más equívocos. La negativa a entrar a debatir el modelo de sociedad es algo que no ha cambiado: el mercado es el mercado, y la democracia en nuestra sociedad tiene ciertos límites que no pueden o, mejor dicho, *no deben* cuestionarse.

Durante las siguientes páginas os presentaremos la reciente y tenaz lucha que las trabajadoras y miembros de ELA en DHL-Mercedes en Vitoria-Gasteiz han llevado contra la implementación de una doble escala salarial de unos 9.000 €. Se dicen pronto. A día de hoy, podemos decir que la batalla ha sido ganada. Podemos afirmar que *existe margen de maniobra* para decirle NO a una empresa multinacional, siempre y cuando exista un grupo de trabajadoras convencidas y organizadas. También podemos afirmar que hablar de democracia en una empresa es más bien

una *ilusión*: la democracia solo se puede ejercer desde la igualdad y la existencia de alternativas equiparables. En el caso de DHL-Mercedes, las afiliadas y delegadas de ELA han sido un vehículo imprescindible para *democratizar* una negociación colectiva poco o nada democrática, donde la empresa utilizó todo tipo de trucos para cambiar la conciencia *individual* de las trabajadoras cuando no podía con ellas *colectivamente*. La obstinación y solidaridad de las afiliadas y delegadas de ELA en DHL-Mercedes es pues un buen ejemplo para entender que: (1) no hay que confiar en los discursos empresariales por muy bonitos que se nos presenten, (2) que la democracia en la empresa es un *proceso* donde lo importante realmente es la correlación de fuerzas, (3) que ciertos derechos como la libertad sindical solo se consiguen si se pelean; y (4) que para que las trabajadoras le ganen terreno al capital y se conviertan realmente en sujetos transformadores, nos es tan necesario aprender de los errores del pasado como el experimentar nuevas formas de acción colectiva.

El compromiso es necesario para democratizar la empresa

“En busca de una cultura de compromiso”, así ha llamado la consultora *PriceWaterhouseCoopers* al, probablemente, mayor reto al que se enfrentan los empresarios y patronal en la CAPV. En un informe que fue presentado recientemente ante el empresariado y Gobierno Vasco, PWC realiza un análisis coyuntural sobre la economía vasca. En él no ha podido obviar la oposición que la mayoría del colectivo de trabajadoras mantiene ante las demandas de implantar una cultura de mayor flexibilidad en la empresa. Según el informe:

No se pueden hacer proyectos de futuro si no hay un compromiso entre los empresarios y los trabajadores de la empresa. La falta de objetivos compartidos es un problema del conjunto de las empresas vascas, según los participantes en este informe. Los empresarios más activos en buscar fórmulas de acuerdo se enfrentan con sindicatos que no les permiten avanzar. La transparencia y la participación son condiciones *sine qua non* pero no suficientes para el compromiso. Incluso hay que cambiar el lenguaje de la relación. [Es más, la] falta de compromiso ha hecho muy difícil la implantación de la reforma laboral en Euskadi. Su impacto en Euskadi y en el resto de España ha sido totalmente diferente porque el panorama sindical vasco es también radicalmente distinto (PWC 2018: 22).

Esta argumentación construida por economistas y consultores “expertos”, personas que analizan nuestra sociedad, tu vida, desde una perspectiva “científica y técnica”, presenta tres problemas que nos son muy útiles a la hora de entender por qué la estrategia organizativa y de negociación colectiva de ELA pueden ser clave para el empoderamiento de la clase trabajadora vasca.

1. *La reforma laboral no ha podido ser implementada en la misma medida que en el resto del Estado.* Y, al parecer, ¿esto es negativo? Este punto es un tanto contradictorio desde una perspectiva que busca el compromiso entre capital y trabajo. Si tanto empresarios y trabajadoras deberían beneficiarse de una reforma laboral que facilita el descuelgue de convenios sectoriales y que, muy importante, da prioridad al convenio de empresa sobre el resto, es decir, una reforma laboral que ha sido diseñada para debilitar los convenios sectoriales, ¿por qué entonces PWC subraya más tarde en el texto la importancia de que los sindicatos firmen los convenios sectoriales en la regulación de las condiciones laborales de las pequeñas empresas, si es solo para éstas para la que fue diseñada el propio convenio?

La respuesta simple y llanamente es: confundir al enemigo, tú misma, y diezmar sus recursos, las organizaciones obreras. Los convenios sectoriales son el resultado y evolución histórica de la lucha entre capital y trabajadoras organizadas (sindicatos) después del franquismo. Si la reforma laboral busca flexibilizar ese marco institucional, que es clave para legitimar la posición de los sindicatos dentro del orden social, sugestionar a los sindicatos para que sólo firmen convenios sectoriales es una forma de engañarlos para que destinen recursos, tanto organizativos como ideológicos, hacia un ámbito de negociación colectiva que las propias empresas quieren limitar. Es frustrante para PWC, patronal y Gobierno Vasco que en la CAPV la mayoría sindical no haya caído en la trampa de pensar que si los sindicatos firman el convenio sectorial todo irá bien. Las organizaciones obreras no han hecho propia esa lógica tan seductora que invita a pensar lo siguiente: si una se ciñe a hacer aquello a lo que le destina la ley, su legitimidad no estará en entredicho porque los cauces para representar el descontento social vienen preestablecidos y no debieran socavarse. Pero el problema de todo es que la legitimidad de esos convenios (muy legales, eso sí) es cada vez más ficticia, y que el conjunto de

trabajadoras que son protegidas por ese contrato social se reduce por una infinidad de motivos, entre otros, porque hay otras leyes que invalidan el contenido de los mismos. Por lo tanto, que cualquier sindicato cuestione la actual estructura de negociación colectiva parece sentar mal a quienes más se van a beneficiar de su propio debilitamiento.

2. *Los empresarios más activos en buscar fórmulas de acuerdo se enfrentan con sindicatos que no les permiten avanzar.* Este punto será el que vayamos a analizar con más detenimiento en el caso de DHL-Mercedes. Por ahora solo vale la pena decir que pensar que solo son los empresarios los únicos que quieren “modernizar”, por no decir mejorar, la sociedad vasca es estar ciego ante la realidad que habitamos. ¿Qué hay de todas las asociaciones, organizaciones, proyectos populares, movilizaciones y múltiples formas de expresión individual o colectiva que buscan una ruptura con el conservadurismo institucional, transformar y democratizar la empresa, o la sociedad en su sentido más amplio? ¿Son realmente solo los gerentes y directivos los que más buscan modernizar las relaciones laborales y desarrollar un diálogo constructivo? ¿De verdad? ¿O son ellos los que quieren establecer un diálogo a su medida, *comprometido* con unas reglas de juego que no quieren cambiar, por ejemplo, en que las trabajadoras puedan informarse de las políticas de gestión e inversión de las empresas e incidir sobre las mismas para reducir el riesgo de deslocalización? Buscar fórmulas para empoderar a las trabajadoras sería demasiado aventurero o irresponsable, por lo que vamos a “innovar” pero sin realmente cambiar lo que importa. Quien manda es quien tiene la pasta y, por desgracia, la masa salarial nunca será suficiente como para socializar el capital, ya que es de esto mismo de lo que se nutre para seguir expandiendo su lógica.

Y esto nos lleva al tercer punto, crucial, que también estudiaremos en la lucha de DHL-Mercedes:

3. *No se pueden hacer proyectos de futuro si no hay un compromiso entre los empresarios y los trabajadores de la empresa. La falta de objetivos compartidos es un problema del conjunto de las empresas vascas [...]. La transparencia y la participación son condiciones sine qua non pero no suficientes para el compromiso. Incluso hay que cambiar el lenguaje de la relación.* Antonio Gramsci estaría muy contento de leer estas frases porque son de manual. El capi-

tal domina no solamente porque tiene más fuerza, sino porque las trabajadoras aceptan y legitiman esa relación desigual pensando que es beneficiosa para ellas mismas. Y en parte, tienen razón, porque la mayoría preferimos estar empleada, en cualquiera de sus formatos, que no tener empleo y vivir en la calle. Pero hay que ser, en la medida de lo posible, valientes y con miras más amplias, porque vivir “comprometidas” con aquellas relaciones que reducen nuestro potencial, es decir, vivir *alienadas*, no es un gran punto de partida para intentar mejorar las cosas. De ahí la importancia de la ideología y su praxis a la hora de buscar y encontrar nuevas fórmulas de organización y acción colectiva transformadoras.

El lenguaje de compromiso utilizado por PWC, patronal y Gobierno Vasco es de todo menos ingenuo. Gramsci llamó *hegemonía* la relación que hoy día existe entre el capital y el trabajo, porque para que la sociedad funcione, la “fuerza” debe ir acompañada de una mano más gentil que nos ayude a pensar que es mejor así. El empresariado busca el compromiso, y en especial el de los sindicatos insubordinados para eliminar los conflictos laborales y que la empresa pueda operar en un “mercado competitivo”. Por eso, intentará usar nuevos repertorios lingüísticos como: el trabajo en equipo, la participación en la organización de la empresa, la excelencia y calidad del producto, el sentimiento de grupo y compromiso con la filosofía de la empresa, o cualquier otro tipo de palabro que pudierais haber escuchado, simple y llanamente para cambiar vuestra posición antagónica con respecto a la dirección. “Por favor, no me mires tan mal, que yo, como tú, solo quiero sobrevivir en este mundo tan competitivo. Si las dos remamos juntas, todo nos irá mejor. No debes tener recelos de mí, y menos aún organizarte contra mí. ¿Quieres participar?”

El informe de PWC llega a una conclusión poco sorprendente, inequívoca, con respecto a la cuestión sindical en la CAPV: “En opinión de las empresas consultadas, el sindicalismo trabaja por su supervivencia con una mirada de las cosas que remite al pasado, agudizando los conflictos y el enfrentamiento nosotros-ellos. Inevitablemente el punto final de esa postura es que la gente vaya evolucionando a prescindir del sindicato”.

En ese documento hecho a medida de la gran patronal que todo lo engulle, ésta es la gota que colma el vaso. Las trabajadoras se darán cuenta, con su “ayuda”, de que el sindicalismo es un anacronismo, una organización del viejo Siglo XX que debe dejar de existir porque lo único

que trae son problemas. Claro, problemas para vosotros que lo queréis todo mediante *nuestro* compromiso. Por la parte sindical, Txiki Muñoz ha considerado “muy grave que un Gobierno democrático haga suyos esos objetivos. Defender un objetivo pre-constitucional (quitar de en medio al sindicato) se debería considerar una intromisión intolerable en favor de la patronal. El Gobierno no guarda ni las apariencias. Es duro que la patronal se atreva a verbalizarlo y más duro que, para apoyarles, acudan al acto en que se presentan esas conclusiones dos consejeras del Gobierno de Urkullu y los máximos líderes del PNV”.

Pero ni con la mayoría sindical, ni tampoco con las asociaciones de pequeñas y medianas empresas son capaces los ideólogos de PWC de generar consenso. En un comunicado, la asociación de empresarios GAREN ha criticado el documento que PWC firma, y que la gran patronal vasca y el Gobierno defienden. Sin pecar de ingenuidad, GAREN reconoce buscar “el empoderamiento del empresario” y “la reivindicación de su trascendencia social”, pero no por eso proclama la disolución del estado de bienestar mediante la reducción de la fiscalidad de las empresas, ni la reducción de derechos laborales y sociales a través de políticas de flexibilidad y fragmentación del mercado laboral. A su parecer, un gran colectivo de pequeños y medianos empresarios está “ausente” de dicho estudio, no se les ha consultado, y por tanto reivindican que “en su nombre no” habla PWC.

Antes de repasar la lucha de las trabajadoras en DHL-Mercedes, es importante replantear cómo entiende el capital el concepto de democracia. Sophie Beroud, militante y profesora universitaria en Francia, nos explica que la democracia en las empresas es una ilusión promovida, especialmente, por la gran patronal. Como ya comentó con anterioridad en una entrevista con ELA, “el bonito discurso sobre una negociación *lo más cercana posible a los trabajadores*, lejos de ser nuevo, tiene como objetivo liberarse del *principio de favor* que ha estado en el centro de la construcción histórica del derecho laboral”.

En Francia el gobierno de Macron ha impulsado una ley que permite organizar referéndums o consultas vinculantes en las empresas sin que tengan la aprobación de la mayoría sindical o el comité de empresa. Esto es lo que DHL-Mercedes intentó hacer en Gasteiz, y a lo que las trabajadoras se opusieron obstinadamente porque esa “falsa democracia directa” debilitaba la posición sindical. Para Sophie Beroud esta estrategia:

Saca a relucir el arma de referéndum para ofrecerlo a sindicatos minoritarios [o trabajadoras desorganizadas] que desean aprobar

un proyecto de la patronal. En las empresas donde las coaliciones sindicales reúnen más del 50% de los sufragios en las elecciones sindicales se ha implantado el derecho a referéndum en honor a las organizaciones más “reformistas”, que podrían prescindir de la representación salida de las urnas para sondear directamente a los asalariados, [con el objetivo] de evitar a las fuerzas sindicales más contestatarias. Los partidarios de este modo referendario sugieren que, en última instancia, los asalariados se enfrentarán a sus responsabilidades y decidirán tener en cuenta (o no) las consideraciones sobre la situación de la empresa, tal y como la presente el empleador. ¿Qué mejor que la democracia directa? [El mayor problema de todo esto es que] el fraccionamiento de los objetivos, [de la estructuración de la negociación colectiva], empresa por empresa, [trabajador por trabajador] encierra a las asalariadas en dilemas cornelianos: perder su empleo o aceptar la reducción del salario y un aumento de la jornada laboral. Desde el momento en que está en juego conservar el trabajo, es difícil ver cómo podrían votar libremente cuando, en realidad, la elección no existe.

La estrategia de impulsar un referéndum alrededor de una doble escala salarial, así como el uso de otras varias estrategias por parte de la dirección que veremos a continuación, han sido esas nuevas fórmulas que DHL-Mercedes ha buscado para innovar la relación entre empresa y trabajador. Todas ellas buscaban el *compromiso* de las trabajadoras alrededor de un proyecto en común para que las negociaciones no fueran tan abruptas. Desde una perspectiva sindical que busca empoderar a la trabajadora subordinada, pensamos que es mejor no escuchar esos discursos “modernos” con ambiciones por restablecer la “democracia” en la empresa, porque como Sophie nos comenta, cuando la posición estructural está completamente a favor de una de las partes la libre elección es inexistente. Y es ahí cuando el sindicalismo de contrapoder cobra sentido histórico.

DHL-Mercedes quiere una doble escala

En otro estudio, el propio autor de este artículo, explica cómo varias de las empresas que abastecen de componentes a Mercedes o realizan servicios de logística como DHL fueron capaces de organizarse durante los años

2000 y pelear por la mejora sustancial de sus condiciones laborales. En un periodo de unos 10 años, las trabajadoras de entre cuatro o cinco empresas fueron capaces de: (i) incrementar su sueldo entre unos 7.000 y 9.000 euros por encima de los convenios sectoriales (los del Metal y Transportes de Araba), (ii) reducirse la jornada a los niveles de la misma Mercedes, y (iii) conseguir una serie de derechos y provisiones que los convenios de ámbito superior no recogían. Pero, como el sociólogo Richard Hyman bien apunta, las victorias sindicales no duran indefinidamente en el capitalismo, y las mismas empresas que habían concedido mejoras volvieron a atacar después de que Mercedes instaurara una férrea política de reducción de costes durante la crisis, y de que las subsiguientes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores otorgaran más poder a las empresas.

Nuestra historia empezó en 2015 cuando Mercedes introdujo un nuevo método de trabajo en el transporte y secuenciación de productos. Prefirió no otorgar el nuevo servicio logístico a DHL-Mercedes y dárselo a otra empresa (CEVA) con el fin de no tener tantas trabajadoras en una misma plantilla. Divide y vencerás. Muy pronto DHL empezó a infundir miedo en la plantilla:

“Los supervisores y el gerente empezaron a decirnos que no éramos lo suficientemente competitivas, que nuestros salarios eran muy altos y que en la nueva empresa eran más bajos, que por eso habíamos perdido la licitación del nuevo servicio y que en el futuro podríamos perder incluso nuestros puestos” (Empleadx 1).

DHL-Mercedes ya había recolocado varias nuevas actividades en pabellones externos con salarios de 17.400 euros, pero ahora la amenaza tocaba directamente a la plantilla *dentro* de la fábrica. En 2016, sentados en la mesa de negociación para la renovación del convenio de empresa, DHL-Mercedes pidió la ampliación del tiempo de ETT (sólo se puede estar 30 días laborales y la quería extender a un año), contención de costes salariales y la implantación de una doble-escala salarial de 9.000 euros (a las tablas del convenio de Transportes) aplicable a partir de 2020 para el mantenimiento de los puestos de trabajo. La sección sindical de ELA y el Comité de Empresa mostraron su completo rechazo a la doble-escala y, es ahí, cuando las negociaciones realmente empezaron.

“Nosotras como trabajadoras sindicadas no íbamos a negociar nunca una doble-escala porque atenta contra nuestro sentimiento colectivo, a mismo trabajo mismo salario. Estábamos dispuestas a

resistir y confrontar, pero en vez de amenazarnos la dirección cambió de estrategia” (Empleadx 2).

Esta ronda de negociaciones iba a ser atípica y un poco más compleja de lo normal. Para entender bien cómo DHL-Mercedes ha intentado negociar y socavar el poder sindical, tenemos que remontarnos varios años, a 2013-2014, donde la empresa empezó a mostrar su cara “más democrática”.

La nueva política de empatización

Allá por el 2013 DHL-Mercedes empezó a implantar una nueva estrategia de RR.HH. muy acorde con lo que la “pionera” patronal guipuzcoana ADEGI estaba defendiendo públicamente. Si no puedes diezmar el poder sindical cambia e invierte la lógica de las relaciones laborales en su totalidad, haz como si los sindicatos no existieran, roce con la ilegalidad. Con cierta sutileza, las empresas querrán llamarlo “empatizar con la trabajadora”, pero siendo claros a esa estrategia sea más acertada llamarla “alienar y atomizar” para que el conflicto de clases desaparezca de nuestro ideario colectivo.

La nueva estrategia para ganarse la confianza de las trabajadoras y para que dejaran de pensar que los sindicatos son necesarios consistió en una muy diversa serie de artimañas. La lista es grande pero ahí van algunas de las tácticas más sorprendentes: desayunos con el gerente, reuniones “one to one” con la directora de RR.HH. donde puedes charlar sobre tu estado emocional o sobre cómo afrontas tu vida personal, fiestas de navidad para las niñas de las trabajadoras, premios a la trabajadora del año, tabloneros de agradecimientos, concurso a la carretillera del año, salidas al monte o sábados de patinaje en el parque con la directora de RR.HH., excursiones de dos días dentro del calendario laboral a un hotel para participar en terapias colectivas donde cada cual puede explicar sus problemas personales, etc.

“Cuando el supervisor te dice que puedes salir de la línea para ir a tomarte un café con el gerente, hay mucha gente que no duda y va. Total, te quitas 30 minutos de curro por escuchar un charleta sobre la política de la empresa, sobre qué importante es que rememos todas en la misma dirección, de lo bien que trabajamos pero que a veces no es suficiente...” (Empleadx 3).

Otra trabajadora relata la “excursión” al hotel de la siguiente manera:

“Nadie quiere realmente escuchar a los directivos contar su visión de la empresa porque su trabajo, al fin y al cabo, es hacernos trabajar duro y, a ser posible, por poco dinero. Pero dos días fuera de la línea son una oferta succulenta y, claro, pues mucha gente fue. Allí dieron café, pastas, había sillas muy agradables, pusieron vídeos sobre cómo DHL cuida a sus trabajadoras. Curiosamente, la gente del vídeo no era de aquí, sino de Australia. Eran hombres y mujeres rubios, altos, muy sonrientes y aparentemente felices con su trabajo. Nos preguntaron cuáles eran nuestros problemas, que la empresa está siempre para escuchar, etc. Algunas trabajadoras rompieron a llorar cuando explicaron al resto sus problemas personales. Pero toda esta terapia era *puro engaño*. En un momento dado, algunas decidieron hablar sobre algunos dolores físicos que los altos ritmos de trabajo les causaban, sobre el nivel de estrés que sufrían, la molestia que supone ir a trabajar un sábado porque se ha activado la flexibilidad del calendario en Mercedes, por lo poco que nos pagan por estar tantas horas ahí metidas... Ante este tipo de quejas, quejas que realmente implicaban a la empresa y no eran personales, los organizadores callaban. Ahí donde realmente sí tenían alguna responsabilidad no hacían el esfuerzo por presentarnos solución alguna” (Empleadx 1).

El trabajo de confundir a un grupo de trabajadoras bien organizadas requiere su tiempo, de esfuerzos tanto económicos, organizativos como intelectuales y, en cierta manera, de tener un gran rechazo o, mejor dicho, *aberración* al sindicalismo.

“Al principio, la estrategia de reducir nuestra fuerza colectiva no parecía surtir efecto porque la sección sindical estaba bien organizada. Publicamos mensualmente un periódico informativo, los delegados intentamos hablar con todas las trabajadoras de la plantilla para conocer sus problemas y hacérselos saber a la dirección, la sección se reúne con frecuencia y escribimos cualquier anuncio o modificación de los turnos en un panel para que lo vean todas. La plantilla confiaba en la sección sindical porque todas saben que lo único que buscamos es defender sus intereses” (Empleadx 2).

Así, la estrategia de empatizar con la plantilla requirió de llegar a cotas más altas de ruindad, y la empresa buscó “democratizar” el conflicto alre-

dedor del nuevo convenio que se debía firmar en 2016. El argumento inicial que blandió la empresa fue “el enemigo está dentro de Mercedes”, refiriéndose a la otra empresa logística que había ganado la contratación del nuevo sistema de abastecimiento de las líneas. “Nuestro convenio está en peligro y debemos buscar nuevas fórmulas para que CEVA no nos quite más producción” era lo que les decían los gerentes a la plantilla (Empleadx 3). Entre otras cosas, lo que DHL pedía era introducir una doble escala salarial de 9.000 euros para las nuevas contrataciones, ampliar el periodo para las trabajadoras de ETT de un mes a un año, desligar el salario del IPC y reducir otra serie de gastos de personal “superfluos” que ponen en peligro el empleo.

En el afán de convencer a la plantilla y usurpar el propio rol del sindicato, la dirección empezó a circular el mensaje de que era la propia negativa de ELA a aceptar la doble escala la que ponía realmente en peligro “nuestro convenio” y la viabilidad de los puestos. Se les había olvidado mencionar que había sido la lucha sindical de una década contra la propia dirección lo que les había permitido a las trabajadoras conseguir ese convenio. La empresa pretendía tomar todo aquello que las trabajadoras habían conseguido a través de su lucha como suyo, y presentar los intereses de las trabajadoras organizadas como si fueran en contra de sí mismas.

Al mismo tiempo, el aumento de la producción de Mercedes llevó a la instauración de un 3º turno y el aumento proporcional de la plantilla.

“Había muchas caras nuevas y la dirección lo usó para dividir a la plantilla. Cierta grupo de trabajadoras engañados por el discurso de la Dirección de la Empresa, tomaron la iniciativa de recoger firmas para votar en referéndum el convenio que proponía DHL. Decían que votar era la forma más democrática de solucionar el conflicto, y que no tenía por qué solo depender de las delegadas de ELA la decisión de introducir la doble escala” (Empleadx 1).

La sección sindical y el comité rechazaron dicha propuesta repetidas veces porque no consideraban que solucionar el conflicto mediante referéndum fuera en beneficio de la plantilla.

“Es cierto que el referéndum es una expresión de democracia, pero quizás no lo sea tanto si es quien más poder tiene la que plantea la consulta. Porque nosotras no estamos en contra de los referendums porque sí, de hecho, si le propusiéramos a la empresa que la plantilla vote entre *su convenio* y *nuestro convenio* estoy segura

de que la gente estará encantada de votar y que ganaremos siempre. ¿Eso no sería realmente más democrático? ¿Que cada cual proponga lo que necesite y que todas decidamos después? Pero no, la empresa y la mayoría de los mandos que buscan infundir el miedo lo que quieren es que se vote su convenio y no veamos más allá” (Empleadx 4).

Sophie Beroud es muy rotunda con las “nuevas prácticas democráticas” que las empresas buscan implantar: en una situación donde el capital es quien decide lo que se vota, el margen de maniobra para la discrepancia y contestación es mínimo. La democracia *real* y *directa* presupone que las partes con intereses opuestos que buscan encontrar un punto en común, generar consenso, partan de una situación lo más igualitaria posible. Es decir, no llegar a un acuerdo no debería perjudicar a una de las partes más que a la otra porque, entonces, aquella que tiene más que perder estará siempre dispuesta a ceder más que la que no tiene tanto que perder. *El poder y la democracia son relativos*. De ahí que las trabajadoras se organicen colectivamente para que las empresas no puedan negociar con cada trabajadora *individualmente*, enfrentando los intereses de una contra la otra en la infinita lucha por conseguir una mayor rentabilidad económica. El mercado laboral aparentemente nos brinda una gran libertad, porque las empresas y trabajadoras pueden decidir terminar un contrato cuando quieran. Lo engañoso de esta lógica liberal es que obvia el hecho de que *el empresario parte de una posición ventajosa* con grandes sumas de dinero y que la trabajadora no, la trabajadora necesita vender su fuerza de trabajo para reproducir su vida. El empresario se aprovecha de la debilidad de ésta para explotarla y generar un excedente en un contexto de “democracia de mercado”. Por lo tanto, la idea de que una empresa capitalista está a favor de promover la participación de las trabajadoras e incrementar la democracia no es nada menos que una estafa: las cartas están siempre marcadas.

No satisfechos con las cavilaciones de que un referéndum es la mejor manera de solventar los conflictos laborales, DHL trajo a un conciliador desde Madrid para que las trabajadoras cambiaran su postura. Conscientes de que la sección sindical y el comité no iban a ceder, reunieron a grupos de 30 trabajadoras, en varias tandas, con un hombre, un tanto estrafalario, que se denominaba profesionalmente como “trompetista”. Esta persona aparentemente no sabía por qué trabajaba para DHL, pero decía que era ahí donde le habían llevado las vicisitudes de la vida

(Empleadx 2). A la gente se le invitó a dedo excluyendo, obviamente, a las delegadas sindicales y trabajadoras más militantes. Esos encuentros fueron acompañados por un surtido de frutas y pastas que hacían parecer la oficina más a un bufet que a un espacio de trabajo dentro de una gran fábrica de automoción. Este trompetista, de gran corazón, transmitió a la plantilla la idea de que el consenso es mejor que la confrontación, que la empresa no tiene intereses opuestos a las trabajadoras, que la doble escala es un mal menor, etc. También intentó convencer, por separado, a las delegadas sindicales:

“El trompetista nos decía que nosotras no teníamos que cargar con una mochila tan pesada, que entendía que era una decisión muy difícil y que nosotras no teníamos por qué cargar con todo el peso de la negociación, que era mucho mejor si delegábamos en la plantilla y que todas decidiéramos en igualdad de condiciones. Nosotras le respondimos que si tenía algún problema que sería bien recibido en la mesa de negociación. Nunca apareció...”
(Empleadx 3).

La serie de artimañas usadas por DHL-Mercedes ha sido variopinta. Pero el objetivo de todo el teatro, de las múltiples reuniones, actividades lúdicas y mensajes de empatía no era otro que revertir la conciencia de la plantilla para que empatizaran con la empresa: “la doble escala es necesaria para que todas sigamos trabajando en el mercado competitivo”. Por suerte, la organización y empoderamiento de la sección sindical fueron clave para no ceder ante ese chantaje tan bien maquillado. No, es no, indistintamente de cómo se quiera endulzar el conflicto entre capital y trabajo.

La sección sindical de ELA como vehículo de resistencia

Los niveles de conflictividad aumentaron progresivamente ante la incapacidad de hacer ceder al comité, a la sección sindical o, ni siquiera, a un grupo representativo de la plantilla. Esto forzó a la empresa a publicar varios comunicados donde exponían, de forma muy sutil y calmada, las mejoras que la firma de la doble escala traería a toda la plantilla (con excepción de las nuevas contratadas, por supuesto).

La negativa de la sección de ELA había surtido efecto, existía el suficiente respaldo por parte de la plantilla para mantener el rechazo a la doble escala y la empresa quedó al descubierto como órgano que quería

deslegitimar por todos los medios la representación sindical. Pero en las negociaciones una debe dar pasos adelante si quiere conseguir algo, así que para desbloquear las negociaciones y partir de un punto donde la doble escala no fuera negociable, la sección sindical y el comité decidieron imprimir una serie de pegatinas para repartir entre las trabajadoras.

Las trabajadoras las llevaron durante los turnos de trabajo, lo cual enrabió todavía aún más a los supervisores y gerentes. No podían aguantar que el conjunto de trabajadoras pudiera poner en tela de juicio y desafiar la estrategia de captación que habían estado tramando durante no solo los últimos meses, isino los últimos años! También se pusieron pancartas en la entrada de la fábrica con reivindicaciones. El grado de crispación fue tal que:

“A una compañera nuestra, mientras trabajaba, el supervisor se le acercó, le miró con desprecio, le arrancó la pegatina de denuncia de su peto delante de todas, la tiró al suelo y la pisó” (Empleadx 1).

Con acciones como ésta, se hizo obvio que la democracia en la empresa tiene sus límites, y que los procesos de “diálogo” y “empatización” con la trabajadora tienen un único fin: subyugarla. La iniciativa sindical cobró fuerzas y en los turnos donde más organizadas estaban las trabajadoras se hicieron una serie de *pitadas*, protestas con silbato, durante los 15 minutos de bocadillo delante de las oficinas.

“En algunos turnos los mandos tuvieron una actitud agresiva, pero hubo algunas que no dudaron y se plantaron ahí delante de las oficinas, solas, pitando y haciendo mucho ruido mientras los supervisores y directores las miraban amenazantes. ¡Esas sí que fueron unas valientes!” (Empleadx 3).

A Mercedes hay algo que no le gusta nada, y es que su imagen de marca quede dañada. Que hubiera tal jaleo en una mera empresa proveedora dentro de la planta no le hizo ninguna gracia a Tito & Co. Las protestas daban una muy mala imagen al resto de trabajadoras de la planta, con tanto ruido podrían llegar a preguntarse si no sería mejor solidarizarse y mejorar las condiciones de todas a la vez. Al igual, que hubiera un conflicto laboral en una multinacional “tan respetable” desfiguraba esa postal que combina la innovación tecnológica con la armonía social y que tanto se vende a todas las personalidades que visitan la fábrica. El conflicto en DHL-Mercedes fue resuelto rápidamente y un nuevo convenio colectivo, sin doble escala, fue firmado. El poder sindical ejerció su limitado, aunque

siempre existente, poder de veto, y las trabajadoras consiguieron apuntalar sus derechos a través de otros mecanismos que no son considerados tan democráticos: la movilización a través de la solidaridad y organización obrera.

Conclusión: ¿Es posible la democracia en una empresa capitalista?

Esta experiencia de lucha podría haber ocurrido en cualquier otra empresa o centro de trabajo, con sus respectivas diferencias, pero compartiendo una característica general: la continuada ausencia de democracia en la toma de decisiones. Por lo tanto, una se pregunta: ¿es posible que exista una relación democrática entre un empresario y una trabajadora asalariada? ¿Y en un contexto donde haya una mejor correlación de fuerzas? Por ejemplo, ¿en una empresa donde haya sindicatos fuertes y organizados? La respuesta a la primera pregunta es sencillamente NO. Y a la segunda pregunta, por mucho que existan experiencias tan positivas como las de DHL-Mercedes, es que TAMPOCO. El capitalismo no puede ser democrático porque produce relaciones económicas autoritarias y alienantes, el empresario tiene el poder sobre la manera en que se organiza e invierte el capital, y el mercado nos divide socialmente y nos fuerza a trabajar en competencia contra el prójimo. Lo cual no quiere decir que no haya situaciones donde las trabajadoras tengan una posición más ventajosa que en otras (en una cooperativa, por ejemplo), ni que la lucha obrera y sindical no tengan sentido alguno contra el autoritarismo gerencial. ¡Ni mucho menos! De hecho, la solidaridad entre trabajadoras es imprescindible para *democratizar* la empresa y nuestra sociedad.

Lo de implementar dobles escalas salariales ha sido una práctica generalizada en la industria de automoción, de hecho las trabajadoras con “peto Mercedes” tienen una doble escala de 5 años con una diferencia salarial del más del 30% del salario bruto anual. Esto si la trabajadora con contrato por obra no es despedida entre medias. La máxima de “a igual trabajo igual salario” parece no gustarles ni a empresarios ni a sindicatos tradicionales. De hecho, posiblemente no exista ni una planta de ensamblaje en todo el estado sin una doble escala, y posiblemente el ratio de trabajadoras que estén en los primeros años de la escala vaya en aumento. En DHL-Mercedes, debido a la fuerte organización obrera, la empresa se ha visto forzada a buscar mediante una serie de artimañas –desde el “desayuno con el gerente”, “comunicados unitarios” o a sacar a las traba-

adoras de la línea para hacerlas participar en “terapias colectivas”– el *compromiso* de la plantilla. Lo irónico es que ya han sido denunciadas, juzgadas e incluso sentenciadas (aunque de forma limitada) algunas de estas prácticas tan bien intencionadas como ilegales. La propia identidad de clase de las organizaciones sindicales es un poder que el capital pretende suplantar y vulnerar. Queriendo presentar un referéndum como democrático, DHL-Mercedes no ha querido respetar a la sección sindical de ELA ni al comité de empresa como legítimos interlocutores. Al contrario, ha intentado a través de una fórmula un tanto barroca reducir el poder asociativo y discursivo que las organizaciones sindicales son capaces de generar entre las trabajadoras. Podemos, por lo tanto, concluir que: si llegáramos a una situación donde estas prácticas “democráticas”, tan buscadas por empresarios y patronal, se generalizasen, es que algo iría mal, muy mal, en nuestra sociedad. La ausencia de lucha sería una buena prueba de que sólo se escuchan y defienden los intereses de una clase, la capitalista, y de que el proceso de *democratizar* la empresa y nuestras relaciones sociales está en punto muerto. Aprendamos pues de nuestros éxitos para que no nos den gato por liebre.

