

Unai Oñederra  
Iván Giménez

## DEMAN

# Una partida gigante de ajedrez para frenar la Reforma Laboral



IZAN TA ESAN

002

# DEMAN

## Una partida gigante de ajedrez para frenar la Reforma Laboral

### Índice

<b>3</b>	1	La fuerza no surge de la nada
<b>4</b>	2	Bienvenidos a Autobar
<b>6</b>	3	A los vascos no nos gusta ir al teatro a Madrid
<b>8</b>	4	Aquí se trabaja, aquí se negocia, aquí... a la huelga
<b>11</b>	5	Empieza la partida: el primer movimiento, de la empresa
<b>13</b>	6	Segundo movimiento: neutralizar a los esquirols
<b>16</b>	7	La travesía del desierto
<b>19</b>	8	Extendiendo el conflicto...hasta Escocia
<b>22</b>	9	Agur, mister Marshall
<b>24</b>		Delegados de ELA en Deman
<b>24</b>		Agradecimiento a comités de empresa

Editor: Manu Robles-Arangiz Institutua

Fotocompisi3n: Horrika

Impresi3n: Bilbograf

ISBN: 978-84-932652-5-0

Dep3sito legal: BI-1.575-2012



**Izan ta Esan, n.º 2**  
octubre de 2012

# 1 La fuerza no surge de la nada

*“Ha sido un intento de manipulación puro y duro” Reunión de Madrid (octubre de 2011)*

*“La Reforma Laboral ha llegado justo hasta la puerta; pero no le hemos dejado entrar en la empresa” Fin de la huelga (mayo de 2012)*

¿Una victoria en tiempos tan difíciles? No es posible. El ejemplo de Deman puede ser una respuesta para los que dicen que "no hay nada que hacer", porque en una época tan pésima han logrado una victoria casi redonda. Y lo han hecho contra una multinacional, reuniendo a trabajadores dispersos, haciendo frente al mandato de negociar todo en Madrid, sacando a la luz el juego sucio de otros sindicatos, obteniendo la solidaridad de los obreros de otras empresas...

El conflicto de Deman reúne todos los ingredientes de la lucha sindical de estos tiempos, hasta conformar una historia ejemplar, y muy útil como enseñanza para los que vengan detrás. En este sentido, es muy valioso el trabajo de ir actualizando las herramientas que tradicionalmente han utilizado los trabajadores en su lucha histórica frente a las imposiciones empresariales. De hecho, en Deman han sacado adelante una huelga dinámica, como si fuera una partida gigante de ajedrez, siempre respondiendo con nuevas fórmulas a las estrategias que el adversario iba disponiendo. Hasta la victoria. Hasta tumbar el rey, como en el ajedrez.

Desde mucho antes de iniciarse el conflicto, todos los trabajadores de Deman, salvo cuatro, eran afiliados de ELA, y ello ayuda a comprender de dónde viene la fuerza para hacer frente a la empresa. Hace varios años, cuando otra firma era titular de la empresa, la plantilla votó la propuesta de que todos los trabajadores se afiliaran al mismo sindicato. Tras imponerse el sí, debían elegir a qué sindicato acudían como colectivo, y entonces eligieron ELA. Aun tratándose de un proceso excepcional, tiene un significado muy claro: si todos nos unimos al sindicato que consideramos más fuerte (o más honesto), será mucho más fácil mantener o mejo-

rar nuestras condiciones. “Aunque la gente tenga ideas distintas, al final ha venido a ELA, porque han creído que les iba a defender mejor”, explica Jaione Zamorano, delegada navarra de Deman.

La plantilla de Deman, una vez relativizadas las diferencias que les podían separar, comenzaron a hacer su camino, y con el paso del tiempo consiguieron eludir los convenios del sector servicios, y entraron en el sector del Metal de Gipuzkoa, de mejores condiciones. No les pareció suficiente, y firmaron un convenio de empresa que mejoraba las condiciones generales del Metal, como por ejemplo la jornada semanal de 35 horas. Sin embargo, el camino no fue fácil. En ese camino, tuvieron que sacar adelante una huelga en 2005, y quizá fue el eco de esa lucha la que se extendió fuera de Euskal Herria. “Desde hace unos años, dentro de Deman tenemos a nivel estatal una fama de luchadores que, no sé si la merecemos o no, pero lo cierto es que fuera de aquí la gente no se mueve casi nada”, confirman los delegados guipuzcoanos de Deman. De todas formas, la prueba decisiva de ese recorrido firme mantenido durante años estaba a punto de llegar, incluso sin saberlo ellos mismos...

## 2

## Bienvenidos a Autobar

La cuarta noticia de la página web Autobar.com: “21st July 2011 Autobar acquires Serventa”. El 21 de julio de 2011 Autobar compra Serventa. Y la noticia sigue así en un elegante inglés: “El grupo Autobar ha comprado hoy la firma Servicio de Venta Automática SA (Serventa) a su accionista principal Dinamia Capital Privado, a Nmas I Private Equity y a otros accionistas menores. La sede central de Serventa está en Madrid. Tiene 750 trabajadores y 25.000 máquinas de vending en funcionamiento, distribuidos por todo el Estado en sectores distintos”. Uno de esos sectores, allá en “el salvaje Norte”, es Deman.

A los dos días de esa fecha “feliz para Autobar”, sus jefes ya estaban en la sede de Urnieta. A los trabajadores les pilló por sorpresa. Ibon Fontan,

delegado de ELA en Deman, estaba de vacaciones, pero de todos modos se acercó a la reunión. Para ser una cita improvisada, no fue del todo mal. Los representantes de los trabajadores salieron contentos, después de atar un compromiso por escrito: al menos de momento, nadie perdería su empleo. Los compañeros estaban abajo, inquietos por el resultado de la reunión, e Ibon bajó rápidamente a informarles del compromiso de los nuevos propietarios de Deman.

Entraron sonrientes y de buen humor en la sala, y empezaron a contarles lo que la dirección les había comunicado. Sin embargo, les cambió la cara en cuanto uno de los trabajadores levantó la mano para pedir la palabra: “Ahora mismo nos han llamado para decirnos que han despedido a cuatro compañeros. Les han dado la noticia por teléfono”. Sin poder creerlo, los delegados de ELA subieron de nuevo a las oficinas con el papel firmado por la dirección todavía en la mano. Bien claro ponía que no iba a haber despidos. Pero en el tiempo que les había costado bajar las escaleras, la empresa había despedido a cuatro compañeros. No podía ser. Entraron en el despacho del director y le lanzaron el papel firmado a la mesa, pidiendo explicaciones. “Ha sido un malentendido”, fueron sus palabras mientras se le dibujaba una sonrisa irónica. “Desde el primer día andáis con mentiras; habéis perdido toda la credibilidad”, respondió Ibon Fontan. Y salió dando un portazo.

Los despidos merecían una respuesta por parte de los trabajadores. Sin embargo, agosto era una mala época para huelgas. Esa podía ser una estrategia de la empresa: que los trabajadores quemaran sus cartuchos en verano. La plantilla de Deman se dio cuenta de la importancia de medir los tiempos, y llevaron a cabo una huelga de cuatro días como preparación para lo que iba a venir más adelante.

Los trabajadores de Deman habían empezado a comprobar en carne propia las palabras del director ejecutivo de Autobar, Andrew Bristow, aparecidas en la web de Autobar: “Serventa ha crecido mucho en los últimos años gracias a la innovación y el esfuerzo de sus trabajadores, consiguiendo una lista envidiable de clientes. Desde Autobar Group of Companies, quiero dar la bienvenida a los empleados y clientes de Serventa”.

### 3 A los vascos no nos gusta ir al teatro a Madrid

Por mucho que los trabajadores de Deman dudaran del merecimiento de su fama de luchadores, en poco tiempo quedó claro que era una rotunda realidad, y además jugando fuera de casa. Al poco tiempo de esta corta huelga de 2011, “un buen día y de improviso, nos llamaron para ir a una reunión que iba a celebrarse en Madrid, conjuntamente con los representantes sindicales de todas las empresas de Autobar en el Estado. La verdad es que no sabíamos a lo que íbamos, pero rápidamente nos dimos cuenta de lo que tramaban la dirección de la empresa y algunos de los sindicalistas que andaban por ahí cerca”, recuerda Ibon Fontan. “Nos pagaron hasta un hotel que a nosotros nos pareció de lujo, a lo mejor para pillarnos relajados”. Sea como sea, nada más entrar en la sala de reuniones, allá estaban en la mesa principal todos los directivos de la empresa, con sus abogados, y enfrente los delegados sindicales llegados de todos los rincones del Estado.



Los delegados de ELA enseguida empezaron a sospechar de que estaban inmersos en un teatro gigante, y enseguida confirmaron esa primera impresión. “Empezaron a cantar las alabanzas de la empresa Autobar, pero al final lo que vinieron a contarnos es que había que negociar un expediente de regulación de empleo”. En resumen: querían unificar y homogeneizar las condiciones de todas las empresas que Autobar acababa de comprar, intentando igualar a todos los trabajadores. Mientras ese proceso se llevara adelante, la empresa pondría en marcha, de forma paralela, un expediente de regulación de empleo, que incluía a todos los trabajadores de Autobar en el Estado. “Al final, tanta reunión a lo grande y lo que querían era recortar plantilla y bajar sueldos; nada más”.

Nada más anunciar el expediente, los directivos dieron “un plazo de quince minutos” a los delegados sindicales para que eligieran a los representantes que lo iban a negociar. “Volveremos dentro de quince minutos, y empezaremos a negociar con los que estén”. Ese era el mandato de Autobar, como en las malas películas. Los delegados de ELA enseguida se dieron cuenta de que no había tiempo ni ganas de organizar una interlocución sindical, al menos si se quería hacer de un modo creíble. Los trabajadores, llegados de lugares muy distantes, no se conocían, y como se vería muy pronto, no tenían nada que ver entre ellos. “Enseguida se pusieron a hablar dos sindicalistas de no sé donde, diciendo que nos teníamos que organizar cuanto antes, para empezar a negociar el expediente en cuanto regresaran los directivos”, recuerdan Ibon Fontan y Jaione Zamorano.

En ese momento, un delegado de ELA ya no pudo aguantar más ese teatro y levantó la mano: “¿Y vosotros de dónde sois? ¿en nombre de quién estáis hablando? ¿qué representatividad tenéis?”. Y se descubrió el pastel. Eran liberados de UGT y CCOO, y no trabajadores de alguna empresa del grupo. “Entonces, si no sois trabajadores, os podéis callar, porque lo que se va a negociar aquí no os afecta en lo más mínimo”. Se montó un buen follón en la sala, y con ello se fue al traste la intención inicial de la empresa, es decir, dejar atado el expediente allí mismo, con despedidos y todo. “Desde el primer momento nos dimos cuenta de que

aquello no era más que una encerrona; la empresa tenía todo negociado con la gente de su entorno, y valiéndose de aquel escenario general, quería elegir los delegados sindicales que mejor le cuadraban, explica Ibon Fontan.

Sin embargo, enseguida quedó clara la postura de los liberados de UGT y CCOO, siempre intentando que ese mismo día quedara definida la representación sindical. “Un intento de manipulación puro y duro, nada más”.

Los delegados de ELA, por su parte, dejaron muy claro que no iban a tomar parte en ninguna negociación sin consultarlo con sus compañeros de trabajo, “porque los 170 despidos anunciados en Madrid era algo demasiado importante como para decidirlo allí mismo, y encima por medio de un grupo de sindicalistas que a nosotros no nos representaban en absoluto”. Así las cosas, los afiliados de ELA decidieron que no iban a participar en las negociaciones de Madrid, haciendo oídos sordos a las peticiones que les llegaron de trabajadores de otros lugares. “Nos quedamos alucinados cuando empleados de otras provincias nos pedían, por favor, que no nos fuéramos”. Por lo visto, los trabajadores del sector tenían una imagen muy viva de la capacidad de lucha desarrollada en Euskal Herria, y si ellos se iban, tenían claro que se quedaban vendidos. “No os vayáis, nos rogaban”.

## 4 Aquí se trabaja, aquí se negocia, aquí... a la huelga

Aún y todo, los trabajadores de Deman decidieron no tomar parte en esa mesa de Madrid, porque había mucho más para perder que para ganar.



“Nuestras cosas hay que negociarlas, y si se puede firmarlas, en Euskal Herria, y no en Madrid, donde no tenemos ninguna fuerza”. Ni UGT ni CCOO tienen representación en Deman, y por tanto “no tienen ninguna legitimidad para decidir nuestras condiciones”. Al salir de aquella sala de reuniones, la dirección de Autobar les amenazó con las siguientes palabras: “Se os aplicará lo firmado en Madrid, os guste o no”.

Bajo esa discusión, existe una postura de fondo: aquí trabajamos, aquí negociamos. Y eso lo tenían muy claro los delegados de ELA que fueron a Madrid. “Fuimos a ver qué pasaba por allí, pero las ideas que llevábamos se confirmaron plenamente a la vuelta. ¿Que nos aplicarían lo que se iba a negociar allí? Eso había que verlo”.

De todas formas, hay que analizar el contexto de aquella decisión. Las tres delegaciones de Deman en la CAPV (Urnieta, Sondika y Gasteiz) tenían convenio propio de empresa, que mejoraba el convenio del metal de Gipuzkoa. Cuando hace seis años Dinamia compró Deman, les intentaron suprimir ese convenio propio, pero los trabajadores respondieron y lograron mantener las condiciones. Esta vez, por tanto, ya tenían experiencia para proteger su convenio de empresa de los ataques exteriores...

Los dos representantes de ELA que fueron a Madrid tenían esto muy claro, pero tenían que confrontarlo con la asamblea de trabajadores. Y no hubo sorpresas. “En Madrid no pintábamos nada. Acordamos entre todos que teníamos que traer aquí la negociación”, relata Ibon. Rápidamente comunicaron esta decisión a la dirección de Autobar, pero ésta no lo aceptó. “Vosotros estáis dentro de la compañía, esto es una empresa únicamente, y se os aplicará lo de Madrid, como a los demás”, decían una y otra vez con firmeza.

“Tenían un discurso muy monolítico y corporativista. No se iban a mover ni un milímetro de su postura”, como si estuvieran amarrados al suelo. “En la mesa negociadora de Madrid dejaron dos sillas vacías para nosotros, como supuesta muestra de la firmeza de su decisión. Era su manera de dejar claro que iban a seguir adelante y que no iban a dar marcha atrás. Así, nos mandaban un burofax para cada reunión, y otro más, y otro más...”.

“Para ellos era muy importante que entráramos en la mesa de Madrid, y que estuviéramos de acuerdo con lo que allí se pactara. Hasta nos visitaron dos peces gordos de la dirección, que vinieron dos veces para intentar convencernos; decían que teníamos que estar en Madrid, una y otra vez”. Sabían que los trabajadores de Deman en Euskal Herria eran, en todo el Estado, los únicos que tenían fuerza para sacar adelante una negociación real. Por eso, querían descafeinar esa negociación en Madrid, para no tener problemas más adelante, y poder implantar punto por punto el plan que tenían preconcebido: fusionar Autobar-Serventa y despedir trabajadores con un ERE pactado, de modo que la autoridad laboral diera el visto bueno casi sin mirarlo. Si, por el contrario, admitían otras condiciones para los trabajadores vascos, ¿quién les podía garantizar que la “enfermedad” no iba a contagiarse al resto de territoriales de Autobar? Sin embargo, para los trabajadores de Deman, aceptar las condiciones de Madrid implicaba un empeoramiento radical de su convenio propio. “Nosotros éramos conscientes de ello, y estábamos preparados para defenderlo”.

Las negociaciones en Madrid se prolongaron entre septiembre y diciembre de 2011. Desde el 1 de diciembre, la plantilla de Deman pasó a pertenecer a Autobar: la absorción ya era una realidad. Dos o tres semanas después, se pacta el ERE en Madrid, con el sello de la Delegación de Trabajo. De los 1.200 trabajadores, 120 serán despedidos a buen precio para la empresa. De ellos, 12 serán de Deman. Y enseguida se conoció la lista de los despidos, con sus nombres y apellidos, y las cantidades correspondientes.

“Nosotros no estamos de acuerdo; exigimos nuestro ámbito de negociación. Nosotros queremos negociar aquí nuestras condiciones laborales, y no aceptamos ese ERE”, respondió la plantilla de Deman. “En cuanto se ejecute el primer despido, iremos a la huelga”, advirtieron los trabajadores representados por ELA. El 23 de enero, Autobar comunicó el primer despido. Al día siguiente, 24 de enero, arrancó la huelga de Deman.

## 5 Empieza la partida: el primer movimiento, de la empresa

Autobar no era nueva en Euskal Herria. Antes de comenzar esta historia, la multinacional conocía bastante bien la realidad vasca, ya que contaba con una delegación en Bizkaia y otra en Navarra. Deman tenía ya una gran competencia con la delegación de Autobar en Noáin, y andaban como el gato y el ratón quitándose los clientes.

La multinacional Autobar, por tanto, conocía de antemano a los que iban a ser sus empleados, y sabía que tenían un convenio propio bastante por encima del estatal, gracias a la fuerza sindical que habían demostrado en sucesivas negociaciones. Eran un referente para los trabajadores de otras delegaciones, tal y como se vio en la sonada asamblea de octubre en Madrid. Por eso se esforzaron desde el principio en atraer a los delegados de Deman a la negociación estatal, ofreciendo dos de los 15 huecos a los representantes de ELA. Si hubieran aceptado, para la empresa la aprobación y tramitación del ERE habría sido un paseo.





### La huelga en 2 palabras

Iñigo Balzola • ELA Oria-Goierri

## “La Reforma Laboral se puede parar; en cualquier sitio”

Contábamos con una ventaja inicial: el 95% de los trabajadores estaban afiliados. La empresa tenía también en cuenta cómo habían ido los conflictos anteriores, y todo ello para tenerlos en consideración, por lo menos. Una vez iniciada la huelga, y gracias a la caja de resistencia -que no lo es todo, pero ayuda-, conseguimos una relación muy estrecha entre nosotros, y al mismo tiempo conseguimos atraer a trabajadores de otras comarcas. Muchos de ellos dejaron de consumir en las máquinas de Deman, y la empresa empezó a darse cuenta de que la red de ELA

era mucho más tupida de lo que pensaba.

La dirección de Deman puso en marcha todos los mecanismos que pudo para tumbar la huelga, y con ese objetivo cada semana había algo más encima de la mesa. Nosotros tuvimos que acoplarnos a esa estrategia, y un buen ejemplo de ello es su idea de llamar a la Ertzaintza. Pues bien, nosotros aprovechamos para denunciar la sustitución ilegal de trabajadores en huelga. En conclusión, el conflicto de Deman demuestra que la reforma laboral se puede parar en todas las empresas.

Pero no. La plantilla tenía muy claras las cosas, y así se lo comunicaron a la multinacional. Fijadas las dos posiciones, no quedaba sino prepararse para la lucha. Y la empresa, midiendo los tiempos, hizo su primer movimiento incluso antes de anunciar los despidos, quitando a Deman su cliente más importante para dárselo a Autobar. Así, los trabajadores de Autobar comenzaron a abastecer muchas de las máquinas que hasta ese momento dependían de Deman, matando dos pájaros de un tiro: hacía perder clientes a Deman, provocando así miedo y presión a sus trabajadores; y por otro lado, restaba fuerza a la futura huelga que podía llevarse a cabo en Deman. Era la primera jugada de Autobar antes de la huelga. Silenciosa, limpia, tajante; una jugada redonda para los poderosos.

A medida que la huelga avanzaba, se dieron cuenta de que mantener el conflicto iba a ser muy difícil. Se trata de una plantilla muy dispersa por

los territorios cercanos, y cada trabajador desempeña su trabajo en solitario, a horas inusuales, haciendo recorridos muy largos, empresa por empresa... Aunque la decisión unánime de ir a la huelga no fue problemática, el cometido de combatir la actitud de Autobar y la labor de los esquiroles, en cambio, parecía casi irrealizable desde un principio.

Por un lado, la irrupción de esquiroles se fue extendiendo bajo el mandato de la dirección de Autobar, que los enviaba desde territorios cercanos. “Mientras estuviéramos en huelga, era fundamental que nadie hiciera nuestro trabajo; de lo contrario, nuestra lucha no iba a servir para nada”. Dicho de otro forma, si las máquinas de comida y bebida seguían funcionando, nadie se iba a dar cuenta de que los trabajadores de Deman estaban en huelga. Y lo que era más grave: Autobar no iba a notar ningún perjuicio, por mucho que toda su plantilla respaldara la huelga.

## 6 Segundo movimiento: neutralizar a los esquiroles

Los trabajadores tenían muy claro que su única salida era la huelga, pero a las dificultades comunes al resto de empresas, tenían delante otro desafío añadido: cómo asegurarse la eficacia de la huelga sabiendo que las máquinas estaban dispersas por todo Euskal Herria. Es decir, cómo conseguir que los productos de esas máquinas no se iban a consumir y que los esquiroles enviados por la empresa no las iban a poder rellenar.

De entrada, y ante el primer movimiento de la empresa, los trabajadores empezaron a reunirse con los comités de empresa y los afiliados de las empresas-clientes de Deman, para explicar la situación y solicitar su solidaridad. Buscaban, de alguna manera, la complicidad de los trabaja-

dores y afiliados de esos centros de trabajo en donde había máquinas de vending, y esta iniciativa fue dando fruto: muchos de los empleados de estas empresas comenzaron a hacer boicot a las máquinas de Deman, lo que dejaba sin efecto el trabajo de los esquirols que iban a rellenarlas. Eso sí que tendría efectos en la cuenta de la empresa.

Los trabajadores de Deman estaban de piquete frente a los clientes principales desde la cinco de la mañana hasta la cinco de la tarde. Podía llover, helar, nevar... En las peores condiciones, allí estaban, a pie firme. “El arranque de febrero fue muy duro”. Además de hacer frente a todo lo descrito, los esquirols enviados por Autobar aprovechaban las escasas horas en que no había piquetes para hacer su labor. Daba igual cuándo, podían ser las once de la noche o las cuatro de la mañana: allí estaban a la hora que le hiciera falta a Autobar. Era imposible vigilar cada empresa las 24 horas por si llegaban los esquirols, así que se hizo imprescindible organizarse de otra forma. Dándole vueltas al asunto, se les ocurrió una idea: organizar patrullas por zonas.

De esta forma, los huelguistas se repartieron en seis coches repartidos por toda Gipuzkoa, preparados para cuando les llamaran avisando de la llegada de esquirols a cualquier fábrica con máquinas de Deman: dos coches vigilaban el valle del Deba, otros dos en Goierri y otros dos



en la zona más cercana a Donostia. Un teléfono móvil hacía la función de centralita. En cuanto una furgoneta con el logo de Autobar aparecía en la puerta de alguna empresa, un trabajador avisaba a los compañeros de Deman y estos aparecían allí lo más rápido que podían. Así conseguían llegar casi a cualquier sitio a tiempo de entorpecer el trabajo de los esquirols. Así, esta centralita del comité de empresa de Deman se convirtió en una especie de 112: les podía llegar una llamada de cualquier sitio en cualquier momento, la mayoría de las veces a deshoras.

Gracias a esta organización basada en la solidaridad, para cuando los esquirols llegaban en muchas ocasiones ya se encontraban con la patrulla de los trabajadores de Deman: “¿Pero cómo lo hacéis?”, preguntaban al piquete. “Como les creábamos cada vez más problemas, los esquirols empezaron a trabajar por parejas, y además cada vez venían de más lejos”. De hecho, los afiliados de ELA en Deman comprobaron que la empresa pagaba el viaje y el hotel a esquirols venidos de Sevilla, Madrid, Valencia... No podían elegir, estaban obligados por su debilidad frente a las imposiciones de la dirección. Y seguramente, no sabían toda la verdad sobre la labor que tenían que hacer en Euskal Herria.

Al parecer, todo valía contra una huelga con todas las de la ley, y eso acabó por hacer mella en el ánimo de los trabajadores. “Hacíamos un sacrificio muy grande, las 24 horas del día, atentos para salir allá donde hubiera esquirols”. La tensión también iba en aumento, y andar así nunca es agradable para nadie. “Sin embargo, según íbamos anulando el trabajo de más y más esquirols, ellos también se iban desanimando”. La empresa no podía aguantar mucho más.

Y así, en un intento de cambiar el curso de la huelga, Autobar dio un paso más: empezó a llamar a la Ertzaintza, pensando que por la fuerza iba a conseguir lo que no habían logrado ni las peores condiciones de la huelga. Es decir, derrotar a los trabajadores de Deman. De esta forma, un buen día, apareció la Ertzaintza en medio de una discusión entre trabajadores en huelga y esquirols. “Según avanzaba el conflicto, y en función de cómo actuaba la empresa, nosotros también empezamos a cambiar nuestra estrategia”, explican los militantes de ELA.

“Al aparecer la Ertzaintza, nosotros también dimos otro paso. En lugar de responder con la fuerza, utilizamos la cabeza: nosotros fuimos los que empezamos a poner denuncias”. La iniciativa era tan insólita que ni los propios ertzainas sabían cómo actuar: “¿Pero vosotros, como piquete, queréis poner una denuncia contra los que están trabajando?”, preguntaban completamente desorientados. “Sí, eso es”, respondían los militantes de ELA. “Ellos son esquirols, y están actuando ilegalmente, sustituyendo a los trabajadores en huelga”. Por si fuera poco, eran los huelguistas quienes pedían a la Ertzaintza que abriera diligencias, con el fin de que fueran identificadas todas las personas implicadas en estos episodios. De esta forma, obtuvieron por escrito la identificación de los esquirols, y los podían denunciar ante la Ertzaintza. “Siguiendo el consejo de los servicios jurídicos de ELA, denunciarnos una práctica llamada esquirolaje interno. No sabíamos si ese nuevo camino iba a dar frutos o no, pero decidimos probar, por si acaso”.

De momento, consiguieron entorpecer y casi impedir del todo la tarea de rellenar las máquinas, porque la visita de cada esquirol se acabó alargando mucho, y finalmente a la empresa aquello le fue acarreado más y más perjuicios.

## 7 La travesía del desierto

Ibon tiene una fecha grabada: el 10 de febrero, viernes. El refrán dice que los males nunca vienen solos, y aquel día le cayeron nada menos que dos losas encima. A decir verdad, una le cayó a él y la otra a todos los trabajadores: la reforma de Rajoy, esa que iba a cambiar de arriba abajo las relaciones laborales. Esa reforma le daba a Autobar todas las facilidades para hacer lo que quería, y ello unido a la otra mala noticia, acabó por hundir a Ibon.



Tenía esa carga encima, y necesitaba compartirla con sus compañeros, “pero decidí esperar hasta el lunes. Teníamos una asamblea convocada para ese día, y no quería amargarles el fin de semana. Además, sabía que en cuanto les diera la mala noticia, en esa misma asamblea íbamos a desconvocar la huelga. Yo estaba hundido”.

Los trabajadores se reunían cada mañana en la puerta de la sede de Deman en Urnieta, y la empresa lo aprovechaba para colgar una lista en la pared: la de las empresas que Deman perdía como clientes a medida que avanzaba la huelga. “Hacían trampas, porque muchas de esas empresas se las habían pasado a Autobar, y otras se habían perdido antes de empezar la huelga. Pero querían hacernos creer que se habían perdido por nuestra culpa, y así trataban de desanimarnos”, explica Jaione Zamorano. “Querían reventar nuestra unidad con esa lista, crear dudas entre nosotros, otra preocupación más... Lo cierto es que en esa situación basta con muy poco para lograr eso...”.

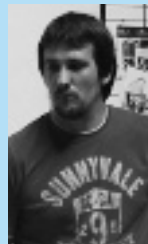
Así llegó la asamblea del lunes, y tras explicar la nueva reforma laboral, Ibon soltó la bomba: “Hemos perdido Aristrain”. Era uno de los clientes más importantes de Deman. Silencio.

“Contra lo que yo me esperaba, todos los compañeros decidieron seguir adelante con la huelga. Aquello fue un auténtico punto de inflexión. Nos dimos cuenta que debíamos seguir juntos a toda costa, porque solo con una unidad fuerte podíamos retomar la guerra con Autobar. Así nos reforzamos”.

Otro elemento fundamental fue la solidaridad recibida por parte de los trabajadores de Deman más allá de las mugas de Euskal Herria, sobre todo cántabros y riojanos. Ellos también trabajaban para Autobar, y tenían muy claro que ésa también era su lucha. Y no sólo ellos. También los empleados de fábricas con máquinas de Autobar dejaron de hacer gasto, hasta el punto de que la dirección de Autobar se dio cuenta de que iba a ser muy difícil contener el conflicto en puntos concretos, y que corría riesgo de extenderse a otros territorios. A los huelguistas empezó a llegarles la solidaridad de otros comités e incluso de algunas direcciones de empresas, y según iban llegando las reenviaban por fax a la central de

## La huelga en 2 palabras

Egoitz Iturbe • ELA Oria-Goierri



## “Sin café, por solidaridad”

Quiero destacar dos aspectos que han sido fundamentales en el conflicto de Deman:

Por un lado, la relación personal, estrecha y fluida, entre los trabajadores. La complicidad que mantenían fue clave para sacar la huelga adelante, tanto en los buenos como, sobre todo, en los malos momentos.

Y, por otra parte, el trabajo realizado con los comités de las empresas clientes de Deman. Ha sido una cues-

tion muy bien gestionada, tal y como lo demuestran los buenos resultados obtenidos. Muchísimas secciones sindicales se han esforzado en explicar y difundir las razones de la huelga de Deman, hasta convertirse en un agente más del conflicto. Por eso, para que esta huelga tuviera un buen final, ha sido fundamental el papel de esos comités de empresa. Muchos trabajadores dejaron de tomar café de máquina, solo para hacer suya la lucha de los compañeros de Deman.

Autobar en Madrid. No obstante, no conseguían mover ni un milímetro la actitud de la dirección. Ante ese bloqueo, ELA decidió actuar directamente contra el ERE acordado en Madrid, planteando un recurso judicial. Esta vía judicial cuestionaba en su totalidad el acuerdo alcanzado por UGT y CCOO con la dirección de Autobar.

En un primero momento, aquello no dio ningún resultado, y esa “travesía del desierto” seguía sin atisbar oasis alguno. “Pasamos un mes sin ninguna noticia de la empresa, y el desánimo se fue apoderando de nosotros”, reconocen Fonan y Zamorano. Los huelguistas de Deman estaban en una fase crítica, y lo que podía ser el principio de buenas noticias no hizo más que conducirles a un desencanto más profundo. “Como respuesta a la denuncia contra el acuerdo, la empresa nos llamó a mediados de marzo a una reunión en Pamplona; fuimos muy optimistas, pero pronto se nos pinchó el globo que habíamos hinchado sin mucho fundamento”. La empresa

no les ofrecía más allá de una pequeña mejora respecto a lo firmado en otros territorios, pero eso no era suficiente para desconvocar una huelga de dos meses. “En definitiva, que teníamos que firmar lo de Madrid; y por ahí no íbamos a pasar”. Si la empresa seguía en sus trece, ellos también. La huelga continuaba. “No quedaba más que resistir”. Estaba claro, pero ¿cómo?, ¿por dónde tirar? ¿cómo aflojar la firmeza del adversario?

## 8

### Extendiendo el conflicto... hasta Escocia

“Un buen día nos dimos cuenta de que era muy importante que nuestra lucha tuviera el mayor eco posible”, recuerdan Jaione Zamorano e Ibon Fontan. “Y así empezamos a hacer ruedas de prensa, concentraciones, asambleas abiertas...”. El conflicto se empezó a socializar, poco a poco cada vez más gente sabía que Deman estaba en huelga, y el nombre de Autobar se fue “contaminando. Empezamos a salir en prensa cada vez más, y cada noticia que aparecía se la enviábamos a la empresa a Madrid”. Como se sabe, Autobar había comprado empresa en casi todas las regiones del Estado, y el conflicto que crecía en Euskal Herria estaba ensuciando la imagen de la empresa en todos los sitios.

Había llegado el momento de dar otro paso. “Teníamos muy claro que a medida que avanzara el conflicto, nosotros teníamos que adecuar nuestra manera de actuar, y a eso nos dedicamos con todo el ímpetu”, relatan los afiliados de ELA. Y sin ser muy conscientes de ello, acertaron. En aquel momento, abril de 2012, la postura de Autobar parecía inamovible, pero ellos no cedieron. Empezaron a hacer pancartas, y aprovechando que la Vuelta Ciclista al País Vasco cuenta con mucho seguimiento en la televisión, empezaron a colocar algunas de esas pancartas en puntos por donde iba a discurrir la carrera... Con una de ellas acertaron plenamente, al colocarla cerca de la meta en las Ventas de Ibardin, cerca de Bera, a pocos metros de la meta de la etapa reina, en inglés, y en la rampa más dura del puerto... “Más duro era la nuestro, pero colocarla ahí nos dio resultados inesperados”.

La prueba es que el director general de Autobar estaba esa tarde en Escocia, sentado cómodamente en su casa delante del televisor y... de repente vio la pancarta de Ibardin. Ningún trabajador de Deman sabía que al jefe supremo le gustaba el ciclismo, y por tanto no podían adivinar la influencia que iba a tener aquella acción. "Nos imaginamos el brinco que tuvo que pegar del sofá al ver la pancarta... Y al poco tiempo, sin saberlo todavía nosotros, las cosas empezaron a moverse". La etapa de Ibardin se celebró el 5 de abril, justo antes de Semana Santa. Las cosas se empezaron a mover, sí, pero todavía muy lentamente. "Sin embargo, en una segunda reunión ya empezamos a ver algo nuevo, indicios para ser algo más optimistas; de todas formas, todavía no queríamos hacernos ilusiones, para no sufrir las decepciones que ya habíamos sufrido otras veces".

En cualquier caso, "justo después de Semana Santa notamos un cambio importante en la actitud de la empresa; empezaron contactos y conversaciones reales, se les adivinaba un deseo cierto de alcanzar algún tipo de acuerdo; al menos, lo necesitaban tanto como nosotros". En un momento dado, la dirección de Autobar reconoció que "el de Euskal Herria era el mejor negocio que tenía, por muy pequeño que fuera el territorio; a lo mejor somos los trabajadores que más gastamos en sus máquinas de vending, ¡vete a saber!", aventuran los delegados de ELA. A decir verdad, no hay manera de confirmar este extremo, pero sí da pie a otra reflexión. "Nosotros creemos que los directivos de Autobar, casi todos recién llegados, no conocían la realidad sindical vasca ni el grado de organización de ELA". En otras palabras, los jefes de Madrid no habían sido capaces de ver las diferencias entre UGT-CCOO y ELA, pero eso fue cambiando poco a poco, en mayor medida según iba avanzando la huelga. "Un buen día se dieron cuenta que a nuestras espaldas teníamos un sindicato fuerte, que estaba con nosotros a tope. Por un lado -concluye Ibon Fontan-, estaban muy sorprendidos porque en una huelga tan larga no dieramos ninguna muestra de debilidad. El secreto está en la caja de resistencia, por supuesto, algo que no era ningún secreto para nosotros ni para nadie de por aquí. Ellos, sin embargo, desde la lejanía, no veían la importancia que podía tener. A lo mejor pensaban que un día la caja de



resistencia se acabaría, y al ver que eso no iba a pasar, se dieron cuenta de que estaban condenados a negociar".

Y no sólo se trataba de la caja de resistencia, ya que la dirección de Autobar tampoco esperaba el grado de organización que tenía ELA por toda Euskal Herria. "No fue fácil, pero al final logramos tejer una red muy amplia para actuar contra el trabajo de los esquirols, y prácticamente teníamos todo el territorio controlado; no sucedía casi nada sin que nosotros no lo supiéramos, y todo eso lo conseguimos gracias a otros delegados y trabajadores de ELA, especialmente de comités ajenos a Deman". La empresa se dio cuenta de que estaba frente a un empate infinito: a cada nueva maniobra de Autobar (esquirols, lista de pérdida de clientes, llamadas a la Ertzaintza, etcétera) le correspondía una respuesta de los trabajadores, lo que conformaba una huelga dinámica, siempre en movimiento, de ataque y contraataque. "Si tú te mueves, yo voy a neutralizar tu movimiento, como si se tratara de una partida de ajedrez gigante".

## 9 Agur, mister Marshall

A pesar de todo, los trabajadores de Deman no se fiaban de los directivos de Autobar. "No podíamos olvidar lo ocurrido en la anterior reunión: salimos con cuatro despedidos pese a tener un papel firmado que decía todo lo contrario". Así las cosas, decidieron llevar a cabo su última acción el mismo día que se iba a firmar el acuerdo definitivo que pondría fin a la huelga. Por si las moscas.

Como el director general debía desplazarse de Escocia hasta Urnieta, los trabajadores decidieron premiarle con una bienvenida a su altura. "Colgamos varios carteles sobre la huelga de Autobar en algunos puentes de la autopista de Tudela a Urnieta, para que viera que difusión había tenido la lucha que habíamos mantenido durante esos meses". El director general de Autobar se quedó alucinado, cómo no, al comprobar una organización sindical tan eficiente. "No nos podíamos relajar ni siquiera el último día".

La última negociación fue más rápida de lo previsto, y en la víspera del Primero de Mayo se pudo desconvocar la huelga. El punto más importante del acuerdo fue el que garantizaba que lo firmado en Madrid no se iba aplicar en Euskal Herria. Así, el convenio de Autobar en vigor para todo el Estado no iba a tener validez aquí, cumpliendo de esta forma el principio "aquí trabajamos, aquí decidimos". Por descontado, el convenio logrado por la plantilla de Deman fue mucho mejor para los trabajadores que el estatal de Autobar: cobrarían un 23% más a cambio de trabajar 100 horas menos al año, es decir, 1.592 horas (jornada semanal de 35 horas. "Como venía sucediendo históricamente, nuestras condiciones iban a seguir siendo mejores incluso que las del Metal de Gipuzkoa; ese fue el resultado de una lucha tan dura". La crudeza del conflicto se reflejó en la reducción de la plantilla de Deman, aunque nadie fue despedido por la empresa. "Ha habido bastantes compañeros que se prejubilieron o que optaron por salidas voluntarias, en todos los casos con indemnizaciones bastante altas (40 días por año trabajado, sin tope de mensualidades)". Por otro lado, muchos de los despedidos en el primer momento

del conflicto decidieron no reingresar en la empresa, a pesar de haberseles reconocido ese derecho.

Más allá de las condiciones laborales concretas, a los militantes de ELA en Deman no se les olvida otro objetivo más general: dejar sin aplicación, al menos en su empresa, la reforma laboral impuesta por PP y UPN. “La reforma laboral ha llegado hasta aquí, justo hasta la puerta de nuestra empresa; pero no le hemos dejado entrar”. Pese a ello, la ultraactividad fue el elemento que no vieron reconocido hasta el último minuto de la negociación. “Lo atamos en el último momento; nuestro convenio tendrá una duración de dos años, pero seguirá vigente hasta firmar el siguiente; de esta forma, no perderemos de un día para otro todo lo conseguido en una lucha tan dura”. Como es sabido, los perjuicios de la reforma laboral no terminan ahí, y para responder a ello, el nuevo convenio de Deman no admite “inaplicaciones, ni despidos por absentismo ni la flexibilidad del 10% de la jornada laboral”.

Estos no son únicamente los resultados de una huelga de cuatro meses, sino las consecuencias de una lucha sindical de largo aliento: una afiliación prácticamente total a ELA, firmeza y una posición insobornable en favor de unas condiciones laborales justas. “La reforma laboral se puede parar, por muy difícil que sea”. Para ello, estamos obligados a emplear nuevas e imaginativas herramientas, tal y como se reconoció ante uno de los directivos de Autobar cuando este lanzó la siguiente pregunta: “Pero las pancartas de la autopista, ¿solo las habéis puesto para impresionar al escocés, no?”. Pues sí, “como si estuviéramos en un Bienvenido Mister Marshall pero al revés”.

## Delegados de ELA en Deman:

GIPUZKOA

Ibon Fontán

Jaione Zamorano

Pedro Santiago

BIZKAIA

Joserra Díez

Javi Bernal

ARABA

Iñaki García

## Agradecimiento a comités de empresa:

Bellota (Legazpi)

Hijos de Juan de Garay (Oñati)

CIE (Legazpi)

Arcelor (Zumarraga-Bergara-  
Basauri)

Indar (Beasain)

Thyssen (Andoain)

SAPA (Andoain)

Grúas Jaso (Itsasondo)

Papresa (Erretereria)

Carrefour (Oiartzun)

Diputación de Gipuzkoa

Papelera Zikuniaga (Hernani)

Residencias de ancianos de  
Hernani y Pasaia

Petronor (Muskiz)

Artetxe (Mungia)

Labe In (Zamudio)

Laudioko Udala

Tubos Reunidos (Amurrio)

EFN (Gasteiz)

Eurotools (Gasteiz-Irun)

Benelli (Gasteiz)

Aernova (Gasteiz)...