

MERCEDES

¿Mercedes, es Mercedes?

No más excusas



MERCEDES

¿Mercedes, es Mercedes?

No más excusas

Índice

3	1	Introducción: partiendo del caso de Efrén
5	2	Retrospectiva: el contexto de hace cuatro años
7	3	Triple objetivo
14	4	El referéndum promovido por la empresa: una participación ficticia
16	5	Fraude en la contratación: la vía jurídico-administrativa
19	6	Referéndum: estrategia para acallar a la negociación colectiva
20	7	Conclusiones
22	8	Tabla resumen de objetivos y resultados

www.mrafundazioa.eus
E-mail: fundazioa@ela.eus
Twitter: [@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)

Fotocomposición: *Bilbograf*
Impresión: *Bilbograf*

1 Introducción: partiendo del caso de Efrén

Contratos de trabajo semestrales encadenados, en situación temporal, con despidos... El caso de este joven de treinta años es un claro ejemplo del fraude existente en la contratación de la empresa Mercedes-Benz. Hoy en día, Efrén Cotillas se ha convertido en delegado de ELA, y lleva más de dos años encadenando contratos precarios, sucesivamente.

Recién incorporado en la fábrica, se le acercaron los delegados de UGT y de otros sindicatos firmantes del convenio, y le comentaron que de afiliarse al sindicato tendría más posibilidades para seguir trabajando en la empresa y conseguir un contrato fijo. Efrén llevaba un año trabajando, e iba a finalizar su segundo contrato, cuando, en vez de hacerle un contrato fijo, lo despidieron de la empresa. Al día siguiente de su despido, se reincorporó al puesto de siempre en la empresa, con un nuevo contrato. ¡Y así estuvo durante dos años!

Ante esta situación fraudulenta, UGT realizó una dura campaña entre sus afiliados, y, en general, entre todas las personas trabajadoras: **querían hacer creer que el fraude era legal**, y, por tanto, normal. Es decir, que era legal trabajar durante dos años con un contrato temporal. Efrén lo creyó a pies juntillas: *“Nos decían que era legal, y nosotros nos lo creímos”*. Para ELA fue inaceptable el hecho de querer camuflar y darle una apariencia normal a aquel fraude. Por ello, realizó una contracampaña en primavera de 2016, precisamente para denunciar el fraude tan extendido como el nivel de eventualidad que existía.

Fue entonces cuando Efrén empezó a ponerse en contacto con Igor Guevara, delegado de ELA. Había empezado a ver con sus propios ojos situaciones que consideraba increíbles en un principio: que el enchufismo estaba extendido, que parecía que muchos afiliados de UGT conseguían un trabajo fijo.

“En Mercedes contratan a mucha gente, de todo tipo, por supuesto. Pero el trato de favor que tienen supuestamente los que se afilian a

UGT es evidente. Este dato está muy extendido en Vitoria, y los políticos también así nos lo han admitido.

Pero todos utilizan una excusa parecida: "¡Mercedes, es Mercedes!".

Efrén tenía dos opciones. Por un lado, afiliarse a UGT u otro de los sindicatos firmantes, para ver si así tenía más posibilidades de tener un trabajo estable. Y, por otro lado, denunciar la situación, es decir: que después de un año trabajando, le despidieron para después reincorporarlo en el mismo puesto de trabajo.

Efrén optó por la segunda vía, y, al mismo tiempo que acudía a la Inspección de Trabajo, fue uno de los primeros que interponía una denuncia individual en los juzgados. La Inspección de Trabajo ya había hecho un requerimiento a la empresa con motivo de que el contrato de Efrén debía tener carácter indefinido. Mientras tanto, Efrén fue elegido como delegado sindical de ELA, pero fue despedido cuando iba a finalizar su contrato. Ya no se podía exigir su conversión en los juzgados, pero el/la juez/a dictaminó que fue un despido improcedente.

La empresa ha interpuesto un recurso. Igor Guevara nos lo cuenta así: *"ELA, por su parte, ha interpuesto un recurso para exigir que el despido sea considerado como nulo. Esto crearía jurisprudencia a la hora de demostrar el fraude que ELA ha estado denunciando durante años".*



El de Efrén no es un caso aislado, ni tampoco un recorrido individual: su denuncia es el resultado de un trabajo sindical colectivo, planificado y dirigido de antemano. De hecho, la sección sindical de ELA ha realizado un trabajo exhaustivo para estudiar de arriba abajo miles de contratos, y ha denunciado la situación de 500 personas trabajadoras, con nombre y apellido. Hoy en día casi el 80% son indefinidos

Es imprescindible poner en valor el trabajo que ha realizado la sección sindical estos últimos años: los acontecimientos no han sido casuales, ni han llegado a este punto a ciegas. Por un lado, era necesario cambiar las lamentables condiciones de la negociación colectiva: los procesos de negociación, año tras año, eran opacos, sin transparencia, consensuados con el mínimo contenido fuera de la mesa de negociación. *“Aquella situación era insostenible, y quisimos dar un salto”* nos ha comentado Egoitz Iturbe, responsable de la federación de industria de Gasteiz. Detrás de todo esto hay muchísimo trabajo, para lograr hacer frente a la precariedad, luchar contra el fraude en la contratación, y poner límites a la eventualidad.

Han pasado casi cuatro años desde que se celebraron las anteriores elecciones: en noviembre de 2014, el delegado sindical de ELA y los y las trabajadoras establecieron retos y estrategias diferentes, al detalle. Haciendo siempre lo mismo, siempre se obtienen los mismos resultados. Si el fin era cambiar la situación, era necesaria una planificación.

2 Retrospectiva: el contexto de hace cuatro años

La crisis también golpeó fuertemente a la empresa Mercedes-Benz, y los niveles más bajos de producción corresponden a los años anteriores al 2014. Los y las trabajadoras sufrieron una situación de ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), incluso llegaron a ago-

tar más de 214 días de paro, más de un año de inactividad en los años de crisis.

Tras esos duros años de crisis, empezaron a producir un nuevo modelo de furgoneta en el 2014, un año muy importante para la empresa. Fue un avance importante, ya que además de sustituir el anterior modelo de furgoneta, apostó por entrar en el sector automovilístico del turismo de lujo, con el Clase V y el mercado de las furgonetas comerciales más asequible montando motores Renault, más económicos.

Con este nuevo reto se crearon nuevos empleos, y ese mismo año la empresa contrató a 350 personas trabajadoras nuevas. Lamentablemente, en vez de aprovechar la coyuntura para crear empleo en buenas condiciones, la contratación presentaba las características de fraude habituales: se trataba de un claro “mercadeo”. En la década anterior, sindicatos dependientes de la empresa (UGT, CCOO, Ekintza y PIM) han firmado diferentes convenios, tanto en minoría como en mayoría (pero con eficacia limitada). A cambio, a la hora de contratar nuevas personas trabajadoras, o de pasarlas de una situación temporal a una situación indefinida, estos sindicatos venden que tienen preferencia los sindicatos “amigos” y sus afiliados.

Es muy conocido el fraude que existe en la contratación de la empresa Mercedes-Benz: los partidos políticos así lo han reconocido ante los delegados de ELA en las diferentes reuniones informales mantenidas entre las partes, pero luego algunos se han quedado de brazos cruzados. La empresa funcionaba con una bolsa de empleo a la hora de contratar personas trabajadoras. Cuando se acaban los contratos temporales de dos años, en vez de convertirlos en indefinidos, eran despedidos, y empezaban a percibir la prestación del paro, para después de seis meses, el tiempo legal, fuesen recontratados para el mismo puesto de trabajo.

Así las cosas, las elecciones del año 2014 llegaron marcadas por unas características en concreto: la producción de la nueva furgoneta, el gran crecimiento de la eventualidad, el fraude que las empresas ejercían sin disimulo en la contratación y la mansedumbre habitual de UGT y los otros sindicatos “amigos”. *“La comercialización de la nueva furgoneta era*

un elemento coyuntural a tener en cuenta, y teníamos la sospecha de que la temporalidad aumentaría, pero, independientemente de eso, era necesario volcar aquellas prácticas estructurales demasiado habituales en Mercedes-Benz. Las cosas no podían continuar así” nos comenta Hodei Blasko, miembro de la federación de industria de ELA en Gasteiz.

3 Triple objetivo

Con los resultados de las elecciones quedó claro una vez más que muchos de los y las trabajadoras que se encontraban en una situación más precaria, es decir, temporal, asumieron el chantaje de UGT, Ekintza y PIM, como única salida para ser indefinidos. Pero lo cierto es que por medio de los convenios firmados en minoría, sus condiciones laborales se han mermado y precarizado gracias a dichos sindicatos.

En este contexto, la sección sindical de ELA tomó una decisión firme para fortalecer sus esfuerzos en la lucha contra la precariedad y la eventualidad y terminar con el descalabro colectivo. Con ese objetivo, pensaron una vía que tuviese una triple estrategia.



– En primer lugar, tomando en cuenta los resultados de las elecciones, reforzar los pactos y crear nuevas mayorías.

– En segundo lugar, dentro del ámbito de la negociación colectiva, se marcaron unos claros objetivos de cara a la negociación del convenio.

– Por último, la voluntad para tratar el fraude en la contratación, desde la vía jurídica-administrativa: recurriendo a la autoridad laboral, y, si procede, a los juzgados. Veremos cómo las dos vías se entrecruzan.

Hodei Blasko, miembro de ELA en la federación de industria, así nos lo explica: *“Todo ha sido un plan. En 2014 nos pusimos manos a la obra, y hemos trabajado duro para luchar contra el fraude y mejorar las condiciones laborales de aquellos y aquellas trabajadoras temporales. No hemos llegado hasta aquí por casualidad, y debemos poner en valor los resultados que hemos conseguido. Ciertamente, no todos los resultados han sido de nuestro agrado, fruto de decisiones que no estaban en nuestras manos: principalmente consecuencia del comportamiento de los responsables de la empresa y de los sindicatos UGT, Ekintza y PIM”.*

Constitución de la nueva mayoría

Como ya hemos indicado, esta meta es fundamental para la consecución del resto de objetivos, es decir, es un objetivo abarcador. La sección sindical de ELA pactó con otros sindicatos que no estaban bajo la subordinación de la empresa: LAB y ESK (ambos se han presentado en una candidatura conjunta a las elecciones de 2014) y CCOO.

Ya hemos comentado anteriormente que la vía judicial-administrativa y la negociación del convenio son dos estrategias que van de la mano. En algunos casos se fusionan, comparten los mismos acontecimientos, y están influenciados el uno por el otro.

En la negociación colectiva: en contra de la precariedad

En las décadas anteriores, los convenios no han sido pactados de una manera transparente y democrática: a menudo, se ha llegado a acuerdos con Mercedes y sus sindicatos subordinados (UGT, Ekintza, PIM). ELA ha



denunciado en más de una ocasión que este hecho infringe el derecho a la negociación, y El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco lo ha refrendado, y ha obligado a Mercedes a pagar una multa de 6.000 euros.

Dicho en pocas palabras, fuera de la mesa de negociación, las empresas y los sindicatos dóciles obedecían a los deseos de la empresa por medio de estos convenios “negociados”, aprobados por la minoría en varias ocasiones. Visto lo cual ELA hizo una apuesta clara para abordar la negociación colectiva de otra manera.

En lo que al proceso se refiere, se estableció como objetivo que el presidente y el secretario del comité de empresa fueran de una mayoría sindical, que diera al comité de empresa la importancia que se merece y apostara por el respeto a la representatividad de todos los sindicatos. Este plan será elaborado junto con las nuevas alianzas que hemos mencionado anteriormente. El segundo objetivo consiste en impulsar la participación de los y las trabajadoras. Se ha querido hacer partícipes del convenio a los y las trabajadoras de Mercedes Benz, ya que durante más de una década han estado totalmente apartados del proceso de negociación, y en años no se ha realizado asamblea alguna. La única opción de participación de los y las trabajadoras han sido los pseudoreferéndums

organizados por la empresa, no para negociar el convenio, sino para aceptar o rechazar un convenio que ya venía dado en un ambiente contaminado por la desinformación, el chantaje y la amenaza.

En lo que al contenido del convenio se refiere, antes de formar la plataforma de negociaciones del convenio, ELA exigía cumplir estas tres condiciones:

- 1) Compromiso para firmar el convenio con una mayoría.
- 2) Compromiso para afrontar la reforma laboral y exigir cláusulas en el convenio: ultraactividad y la cláusulas de inaplicación.
- 3) Subidas salariales dignas.

Los sindicatos CCOO, LAB y ESK se unieron a ELA. Dos meses escasos después de las elecciones de 2014, se creó una comisión negociadora para pactar el nuevo convenio. UGT no adoptó ningún compromiso, ni tampoco lo hicieron, en esa misma línea, los sindicatos Ekintza y PIM.

A partir de ese momento, con una mayoría en el comité de empresa, los delegados de ELA, CCOO, LAB y ESK y crearon una plataforma conjunta y exigieron a la empresa que adoptara esos tres compromisos. La



empresa no puso objeción alguna para la segunda y tercera exigencias, pero dejó clara su posición ante la primera de ellas: no estaba de acuerdo con garantizar la firma del convenio por parte de la mayoría. Hicieron declaraciones como: *“Si viniera, firmaríamos hasta con el mismísimo demonio”*.

Ante esta situación, la negociación se volvía totalmente estéril en un cara a cara entre la empresa y la mayoría del comité: la empresa estaba dispuesta a pactar con cualquiera, y ya tenía a tres sindicatos listos para firmar.

En aquella situación, la empresa interrumpió las negociaciones, alegando que no se estaba dando ningún avance. De hecho, el principal impedimento era su propia actitud: ¿Para qué negociar con la mayoría, pudiendo firmar con la minoría que estaba a su merced?

Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Impulsados por los delegados/as de ELA, LAB, ESK y CCOO, decidieron organizar la asamblea general de trabajadores y trabajadoras: querían poner al corriente a los y las trabajadoras, y aclararles en qué consistía el proceso de negociación. Como era de esperar, el resto de sindicatos y empresas no secundaron la iniciativa, y pusieron muchas objeciones: habría que hacerlo fuera del horario laboral, y no dentro de la empresa.

El sindicato UGT además de estar en contra de la asamblea general, no estaba dispuesto a participar en cualquier asamblea organizada por la mayoría del comité. Llegados a este punto, destituyeron al presidente del comité de empresa (miembro de UGT) y fue el delegado de ELA (Igor Guevara) quien asumió esa responsabilidad. Fue algo muy importante pues el presidente y el secretario estarían a disposición de la mayoría, y la clave para que se actuara de manera diferente en la negociación del convenio, es decir, con transparencia y democráticamente. Hemos estado con el presidente de la comité de empresa, Igor Guevara.

Los delegados de ELA nos dijeron claramente que el objetivo estratégico era reforzar la participación de los y las trabajadoras. Teniendo en cuenta dichos obstáculos y que en la última década no se celebró ninguna asamblea general, el resultado fue muy positivo: participaron más de mil personas trabajadoras. Una gran mayoría se unió a la mayoría de la comité de empresa, y se mostró a favor de que el convenio fuese firmado solo con la mayoría.

Una de las reivindicaciones de la plataforma conjunta era recortar la **doble escala** impuesta por el anterior convenio: tenían que pasar cinco años como mínimo para que el sueldo de una persona trabajadora recién incorporada a la empresa se equiparara al de una veterana. **En las negociaciones del convenio de 2016** se quiso acabar con esa disparidad: en el momento en que la nueva persona trabajadora pudiera tener las mismas responsabilidades y tareas de una trabajadora veterana, debería tener derecho a percibir el mismo salario. Con un plazo de uno a tres meses sería suficiente.

Después de la asamblea general de trabajadores y trabajadoras de mayo de 2016, las cosas no cambiaron mucho hasta otoño. **En noviembre de 2016, la Inspección de Trabajo** convocó a una reunión a los responsables de Mercedes-Benz.

“¿Qué fue lo que motivó a la Inspección de Trabajo a realizar esa asamblea? Nosotros ya habíamos interpuesto la denuncia desde el sindicato, seis meses atrás”.

Es decir, la mesa de negociaciones de la empresa estuvo totalmente bloqueada durante meses, porque la empresa no quería garantizar la firma del convenio por parte de la mayoría. La empresa se reunió con la Inspección de Trabajo, y, a los pocos días, un lunes, convocó la mesa de negociación. La mesa se reunió el miércoles, y para el viernes ya había un preacuerdo pactado con la minoría de los sindicatos UGT, PIM y Ekintza.

“A los pocos días de la celebración de la reunión en la Inspección, el convenio que se encontraba totalmente paralizado fue de pronto pactado por la empresa, UGT, PIM y Ekintza”.

Begoña Vázquez • ELA Gasteiz

“Mercedes, es Mercedes”



Un gigante con todo a su favor. Una empresa que ha visitado desde Urkullu hasta el Rey. Con picos de producción históricos y "modelo" de creación de empleo. Básico para la economía alavesa (y vasca), tal y como se encargan de trasladar los medios de comunicación y nuestros gobernantes.

Un gigante con pies de barro, que abusa de su poder. Líder en contratación fraudulenta, en vulneración de derechos sindicales y que alimenta un sindicalismo de favor a quienes le siguen el juego. Que juega a la incertidumbre de la producción y a la amenaza de deslocalización.

Una maquinaria de generar miedo que se pone en marcha cada vez que hay que negociar nuevo convenio, nuevos calendarios e incluso elecciones sindicales. Como anécdota podemos mencionar la denuncia que puso el Sr. Titos en las elecciones de 2014, porque desde ELA conseguimos que se le excluyera del censo, su intención era participar en las elecciones sindicales como un trabajador más!!

ELA en Mercedes es David, pelean con una honda hecha de organización, trabajo en equipo, razones y ganas. Con un sindicato dispuesto.

Es lo que hemos ido demostrando estos años en Mercedes, acabar con la contratación fraudulenta, sumar mayorías alternativas, respeto a las mayorías y reglas de juego democráticas en la negociación. Trabajar de una forma distinta, huyendo de las trabas de la burocracia interna y desde el rechazo a la un modelo de relacionarse con la empresa basado en la mera concertación sindical, optando por elaborar nuestro plan y buscar objetivos para mejorar las condiciones de la plantilla y, con ello, descartar la vía más cómoda y sencilla, que es la de avalar siempre cualquier medida de la empresa, sea cual sea, sin ningún tipo de organización, ni análisis previo, ni crítica.

Queda mucho camino por recorrer. Las condiciones de la plantilla no son proporcionales a los dividendos que se reparten. Una empresa que vende su cara amable a los medios de comunicación, que están dispuestos a mentir por ella, no debería mostrar su peor cara a las trabajadoras y trabajadores que, sacando su producción adelante, son los que generan todos esos beneficios.

Está claro que el camino a seguir es el de seguir organizándose, ser capaces de diagnosticar los problemas que existen antes de que lleguen y trabajar en la planificación estratégi-

ca, que es la única que permite mirar de frente a los ojos a quien no está acostumbrado a tratar a la plantilla con el respeto que merece todo el que se lo gana día a día con su trabajo.

4 El referéndum promovido por la empresa: una participación ficticia

A los tres o cuatro días de la firma del preacuerdo, la empresa organizó un referéndum exprés para que los y las trabajadoras votaran a favor o en contra del acuerdo. Teniendo en cuenta que el convenio fue firmado con una minoría y que además la negociación no fue nada transparente, y que el propio referéndum fue organizado por la empresa y una minoría del comité, la sección sindical de ELA consideró que el referéndum se trataba de un lavado de imagen. *“ELA no hizo ningún llamamiento para participar en el referéndum. Puede resultar complicado exponer nuestra postura, pero es esencial explicárselo bien a los y las trabajadoras. La empresa quería fingir la participación de los y las trabajadoras, en forma de referéndum. Pero fue un acuerdo pactado fuera de la mesa de negociación, en el que no tomaron parte ni las personas trabajadoras ni la mayoría del comité. Que los y las trabajadoras acepten o rechacen un convenio que viene pactado de antemano, no es participar, y menos cuando existe una campaña del miedo entre el colectivo eventual”.*

El 24 de noviembre de 2016, según los organizadores que vigilaron el proceso de referéndum, de las cerca de 5.000 personas trabajadoras en activo, 4.262 tomaron parte en el referéndum. El 53% de los y las votantes votó a favor del convenio, pero no llegó a ser apoyado por una mayoría de la plantilla. *“Con este resultado, un convenio firmado con una minoría sindical no se convierte en un acuerdo aprobado por la mayoría”.*

Tras el referéndum, el sindicato CCOO, pese al pacto que tenía con ELA, LAB y ESK, decidió secundar el acuerdo: sin ninguna justificación, el sindicato estatal aceptó el convenio que la empresa y la

minoría sindical, de la que no participaron, firmaron fuera de la plataforma.

ELA denunció el proceso de negociación del convenio y las irregularidades que presenció el día del referéndum (relacionado con el turno de votación, el voto delegado, el censo...). **Tampoco estaban de acuerdo con los contenidos.** Aquel convenio aumentaba la precariedad, y, entre otras cosas, profundizaba la doble escala: Aumentó a 6 años el plazo mínimo que una persona trabajadora nueva tenía que esperar para percibir el salario habitual. El mismo preacuerdo recogía la intención de la empresa de contratar indefinidamente a 500 trabajadores.

“No podíamos aceptar que la reconversión de 500 trabajadores apareciese como un regalo de la empresa”. Eso mismo exigíamos en la denuncia interpuesta en la Inspección de Trabajo, y no es una casualidad: a los pocos días de que se firmara el convenio, la Inspección de Trabajo, respondiendo a nuestra demanda, resolvió que la empresa debía cumplir con la obligación de hacer indefinidos a 550 trabajadores. “La empresa ya sabía que la Inspección de Trabajo tomaría esa decisión, por lo que el compromiso de hacer indefinidos a 550 trabajadores, al firmar el convenio, era una artimaña, de hecho se quedaron cortos”.

“El convenio no es bueno, porque no cumple con nuestros objetivos: ultraactividad, inaplicación, subidas de salario... y porque aumenta la diferencia salarial producida por la doble escala, contratos parciales abusivos”. Igor Guevara





Para comprender este hecho, debemos explicar con calma la estrategia de la vía jurídico-administrativa. De hecho, es en este fragmento donde se fusionan las dos estrategias de la sección sindical de ELA: el acuerdo colectivo y la vía administrativa-jurídica.

5 Fraude en la contratación: la vía jurídico-administrativa

Se trata de la tercera estrategia que la sección sindical de ELA ha puesto en marcha después de las elecciones de 2014. Tanto por la vía judicial como por la vía de la Inspección de Trabajo, se quiere hacer frente al fraude en la contratación.

En julio de 2016, aún con las negociaciones del convenio laboral bloqueadas, ELA interpuso su primera demanda en la Inspección de Trabajo, exigiendo que los y las trabajadoras en situación temporal fraudulenta pasaran a estar en situación indefinida. En noviembre de

2016, algunos días después de que la Inspección de Trabajo se reuniera con la empresa, ésta última se comprometió a hacer indefinidas a 500 personas trabajadoras temporales a la firma del convenio. Queriéndonos vender que con esta medida ofrecía una mejoría a los y las trabajadoras. Pero, a decir verdad, su intención era la de menospreciar la resolución que le llegaría de la Inspección de Trabajo. De hecho, la Inspección de Trabajo dictó la resolución a los pocos días de firmar el convenio: apoyando a ELA, resolvió que existían 550 contratos fraudulentos, y exigió a la empresa que las 550 personas trabajadoras en situación temporal pasaran a estar en situación indefinida.

A principios de 2017, ELA volvió a denunciar ante la Inspección de Trabajo que *“la empresa, a parte de convertir a los y las 500 trabajadoras que prometía en el convenio, debía cumplir con la resolución de la Inspección de Trabajo y estabilizar la situación de otras 550 personas trabajadoras”*.

Ante la situación, la Inspección de Trabajo dijo claramente a los delegados de ELA que no elaboraría más informes hasta que no le facilitaran datos más precisos, pidiéndoles que les llevaran los contratos detallados, con nombres y apellidos. Tal vez pensaron que resultaría un trabajo arduo y que el sindicato no podría hacerlo. *“En un principio parecía imposible, pero poco a poco, con muchas horas de trabajo, lo conseguimos. Tras el estudio de más de 5.000 contratos, nos dimos cuenta que teníamos pruebas suficientes para hacer indefinidas a más de 500 personas trabajadoras. Y acudimos a la Inspección de Trabajo con esos más de 500 contratos, con nombres y apellidos”*. **La tercera denuncia colectiva se interpuso en septiembre de 2017, en la Inspección de Trabajo.**

Desde la empresa, ante esa nueva denuncia, intentaron disfrazar y disimular el fraude con un nuevo acuerdo firmado con UGT, CCOO, Ekintza y PIM, para garantizar la conversión de 600 trabajadores y trabajadoras. *“Ante esta hipocresía, desde ELA pedimos que entre esas 600 personas trabajadoras que iban a pasar a estar en situación indefinida, las primeras 500 fueran aquellas mismas que habíamos denunciado en la Inspección de Trabajo. En la lista había trabajadores y trabajadoras de todos los sindicatos y de ninguno”*.

Así pues, más del 75% de esas 500 personas trabajadoras tienen hoy en día un contrato indefinido en la empresa. Por otro lado, aquel o aquella que entre el 25% restante no ha pasado a estar en situación indefinida y ha acudido a los juzgados para interponer una denuncia particular, ha obtenido un fallo a favor, en todos los casos.

Es decir, a parte de las tres denuncias colectivas interpuestas en la Inspección de Trabajo, los y las trabajadoras han interpuesto denuncias particulares por la vía judicial. Los juzgados han emitido sentencias a favor de los y las trabajadoras, y eso también ha influido en el proceso de la Inspección de Trabajo. De hecho, la Inspección de Trabajo no elaborará ningún informe sin tener una sentencia firme, pero sí ha publicado un documento admitiendo el fraude en la contratación. En consecuencia, cada vez son más los/as trabajadores/as que se animan a interponer denuncias particulares (se han emitido sentencias firmes a posteriori, pero la Inspección de Trabajo aún no ha publicado ningún otro informe).

Las vías judiciales han aportado resultados muy interesantes: las diferentes sentencias han afirmado que efectivamente existe un fraude en la contratación. Además de eso, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la CAV dictamina que el sistema de contratación es fraudulento desde el principio. *“ELA interpuso varias denuncias exigiendo que los y las trabajadoras, al año de empezar a trabajar, pasaran a estar en situación indefinida. Pero esta sentencia va más allá: los contratos son fraudulentos desde el principio, porque los y las trabajadoras son contratadas para cubrir las necesidades de producción estructural”*.

6 Referéndum: estrategia para acallar a la negociación colectiva

El objetivo del referéndum, que fomentó la empresa por medio de UGT, Ekintza y PIM, es persuadir a los y las trabajadoras. Engañar con la ilusión de la democracia directa. Podemos pensar, *¿existe algo mejor que la democracia directa?* Pero aprobar (o no) el convenio laboral por medio del referéndum, es un fraude de la democracia. Se trata de simular una participación, ya que en la empresa realmente no existe el derecho a decidir. No se da la información completa ni existe el derecho a decidir partiendo de un debate que lo contradiga. La empresa decide el contenido de la negociación y el acuerdo, decide si se celebran o no asambleas, decide cuándo y cómo se celebra un referéndum, decide las medidas de presión y miedo, todo ello con la colaboración de los sindicatos que ella misma decide.

Los y las trabajadoras no tienen una elección real, y el referéndum las deja de lado. La relación entre la empresa y las personas trabajadoras es totalmente asimétrica, ya que el contrato laboral no contempla un trato en igualdad de condiciones.



Con el referéndum se individualiza el voto (una persona trabajadora, un voto) y oculta las posibles diferencias entre los y las trabajadoras dentro de la empresa (los y las trabajadoras de taller, oficinas, los eventuales o indefinidos, o cargos superiores no tienen las mismas condiciones laborales, ni los mismos intereses). Aún más, a partir del voto individualizado se quiere bloquear la representación colectiva y dejar fuera de juego a los sindicatos que ejercen un contrapoder. Por medio de los referéndums, la propia empresa y una minoría sindical puede presionar a los y las trabajadoras para que aprueben un convenio que responde a los deseos de la empresa. Y, aprovechando la ocasión, disfrazar de mayoría y democracia un convenio pactado por la minoría fuera de la mesa de negociación.

Es totalmente diferente convocar una asamblea general en la que participen los y las trabajadoras y todo el comité de empresa: tomar la palabra, promover el debate, profundizar en los contenidos del acuerdo y decidir. Con el referéndum, la representatividad colectiva, la que da voz a los y las trabajadoras sometidas, queda fuera de juego. Precisamente eso mismo se ha querido conseguir con el referéndum de Mercedes-Benz. Pero el de Vitoria no es un caso aislado: Sophie Bérout (profesor de Ciencias Políticas) considera que el referéndum es parte de una estrategia planificada que ataca a la negociación colectiva.

7 Conclusiones

Un cable. Un cable puede ser señal de ayuda, un cable que te cogerá de la mano y te ayudará. Ante el *enchufismo* que está extendido en la empresa y es conocido en los alrededores de Vitoria, la sección sindical de ELA ofrecerá “un cable” a los y las trabajadoras. En otoño de 2018 se celebrarán las elecciones de la empresa Mercedes-Benz de Vitoria. Previamente, ofrecerán su disposición a echar un cable entre los/as trabajadores/as.

Las frases del estilo “Mercedes, es Mercedes” no son frases vacías: aprueban y alaban conductas y prácticas antidemocráticas y antisindicales que resultan inadmisibles, porque la empresa que está haciendo fraude es una empresa de gran envergadura, como Mercedes. Los responsables de la empresa Mercedes-Benz se sienten más cómodos con los sindicatos dóciles que se doblegan a sus intereses, porque les ayudan a pactar convenios sin ninguna transparencia fuera de la mesa de negociación, y, tras actuar a su antojo, además, engañar a los y las trabajadoras valiéndose de los pseudoreferéndums. Los dirigentes están tranquilos, porque en esas condiciones firman convenios con un mínimo de contenidos y porque siguen aumentando la precariedad, ahondando en la escala doble, basándose en la eventualidad... Ya lo han dicho antes, que firmarían hasta con el mismísimo demonio, con tal de conseguir todo eso.

“*Mercedes, es Mercedes*”, y mira por donde, cómo los y las trabajadoras organizadas, son trabajadoras fuertes. Los y las trabajadoras, cuando son dueñas de sus propios derechos y fuerzas, cuando se organizan para hacer frente a la precariedad, tienen mucho que decir y mucho que hacer.

La frase “*Mercedes, es Mercedes*” legitima el comportamiento antidemocrático e ilícito de una empresa que actúa con negligencia.

En cambio, la frase “*los y las trabajadoras organizadas, son trabajadoras fuertes*”, hace referencia a los derechos de los y las trabajadoras para organizarse de manera colectiva y defender sus intereses: Los y las trabajadoras de Mercedes tienen derecho a defender una negociación colectiva de fundamento, a denunciar la excesiva eventualidad, a poner en evidencia el fraude que existe en la contratación...

El director de Mercedes en Vitoria, en un entrevista recientemente publicada en prensa, decía que la economía alavesa y la economía vasca no podían vivir sin Mercedes y que por eso tenían una gran responsabilidad. Actuar con responsabilidad implica aceptar la legitimidad de los sindicatos que representan a los y las trabajadoras. Actuar con responsabilidad implica respetar las reglas del juego democrático y de la democracia sindical. Un comportamiento responsable exige que toda la representación sindical forme parte de la empresa, y no la que elija la empresa.

8 Tabla resumen de objetivos y resultados

CONVENIO	Resultados
Proceso	
<ul style="list-style-type: none"> – Presidente/a y secretario/a a merced de la nueva mayoría sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> – Permite mayor transparencia en las relaciones laborales.
<ul style="list-style-type: none"> – Fomentar la participación de los/as trabajadores/as. 	<ul style="list-style-type: none"> – Se ha conseguido organizar una asamblea de trabajadores/as, después de muchos años. – Mercedes, con el referéndum, ha boicoteado la participación de los/as trabajadores/as.
Contenido	
<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso para firmar el convenio con una mayoría. 	<p>No se ha logrado un convenio aprobado por la nueva mayoría sindical: CCOO decidió romper el pacto y firmar el convenio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Cláusulas para hacer frente a la reforma. 	<p>No se han logrado.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Subidas de sueldo dignas. 	<p>No se han logrado.</p>

Eventualidad: fraude en la contratación	Resultados
Proceso	
<ul style="list-style-type: none"> - Denuncias colectivas en la Inspección de Trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Primera denuncia en julio de 2016: denunciar 550 contratos fraudulentos. - Septiembre de 2017: denunciar el fraude de 500 trabajadores en concreto (después de revisar más de 4000 contratos con nombres y apellidos). 	<p>Inspecciones de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución a favor de ELA: existencia de 550 contratos fraudulentos que tenían que ser indefinidos. - De esas 500 personas el 75% ya tiene un contrato indefinido. - Del 25 % restante, aquellas personas que han interpuesto una denuncia, ha ganado el caso.
<ul style="list-style-type: none"> - Denuncia particular en los juzgados. 	<p>El Tribunal Superior de Justicia ha dictaminado la existencia de fraude en la contratación. Son sentencias muy interesantes: dictamina que el sistema de contratación es ilegal desde un principio.</p> <p>Primera sentencia a favor, en octubre de 2017.</p>
Contenido	
<ul style="list-style-type: none"> - Aclarar que el fraude es sistémico dentro de la empresa MB. 	<p>Logro: con la sentencia del TSJ se ha demostrado el fraude en la contratación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Crear una política de contratación transparente, sin enchufismos. 	<p>No se ha logrado: no han prestado atención al borrador de ELA, ni tampoco a la propuesta de negociación.</p>

