

## **¿Convenio?... ¿Qué convenio?**

Entrevista realizada por Iñaki García en Madrid en mayo 2009

### **“El convenio que figura en mi contrato no existe”**

Alejandro tiene treinta y pico años, y lleva más de 15 trabajando en puestos relacionados con la logística, en diferentes sectores. Desde hace 4 años trabaja a tiempo completo en una empresa de unos 10 años de antigüedad que se dedica al transporte de pasajeros. Es una empresa de unos mil empleados que pertenece a un gran grupo del sector turístico.

De padre sindicalista y con más de diez años de militancia sindical a sus espaldas, Alejandro siempre ha querido conocer sus derechos como trabajador, pero en su actual empresa se lo ponen muy difícil. Primero porque no tienen convenio ni representación sindical de ninguna clase, y segundo porque cuando le comentó a su jefe directo (un mando intermedio “medianamente razonable”, a quien se le pueden plantear esta clase de cuestiones) que quería hacer una consulta al departamento de recursos humanos sobre las horas trabajadas este se lo desaconsejó, por las consecuencias que eso podría tener para su futuro en la empresa: “me dijo que no me convenía preguntar nada, y que era mejor que buscara la información por otro lado, por mis propios medios”. “Nos tienen vetado hablar con el departamento de recursos humanos. Tú mismo lo puedes comprobar: llama por teléfono a la sede de mi empresa y di que eres un trabajador, y que te pasen con recursos humanos. No te van a pasar, tienes vetada la llamada. Tienes vetado hasta el acceso, si vas ahí.”

### **“Mi empresa le puede amargar la vida a cualquiera”**

De todos modos, aunque finalmente renunció a preguntar nada, después de cuatro años en la empresa sus posiciones en materia de derechos laborales son bien conocidas (“el problema que tengo yo en la empresa es que se me ve venir muy rápido”). En una ocasión en que no se sometió a presiones de la dirección, un superior le amenazó diciéndole: “te lo tendremos en cuenta”. Pero la cosa de momento no ha pasado de ahí, lo que él atribuye a que es un trabajador experimentado (“llevo desde los 16 años en la logística, y me he adaptado bien a todos los cambios” tecnológicos) que siempre ha cumplido sobradamente con sus obligaciones (“me avala mi trabajo”). Con toda su experiencia laboral y sindical no se amedrenta ni agobia por esas presiones, como sí hacen otros compañeros de quienes él considera que tienen una actitud sumisa, y que se justifican por ello alegando que tienen responsabilidades familiares (hijos menores), algo que él también tiene sin por ello someterse al chantaje empresarial.

### **“A mi compañía no le gustan nada los sindicatos”**

Alejandro está afiliado a un gran sindicato de clase, y aunque se siente apoyado por él y las consultas que ha hecho al sindicato siempre han sido bien atendidas, considera que este no puede hacer mucho por los trabajadores de una empresa si ellos no toman la iniciativa. En general está desencantado con los grandes sindicatos, y piensa que están demasiado burocratizados: “poco a poco se han ido convirtiendo en un órgano de consulta del gobierno, o en una prolongación del ministerio de trabajo”.

En la empresa donde trabaja, estar afiliado a un sindicato es como ser miembro de una organización ilegal, algo casi clandestino, que los trabajadores se cuiden mucho de hacer público. A pesar de ser una gran empresa, en ella hay mucha endogamia familiar, y no son raros los casos de trabajadores que son parientes de algún supervisor, encargado o mando medio. Por ello, para evitar chivatazos, los trabajadores no hablan a cualquiera de su afiliación sindical, sólo a aquellos compañeros/as en quienes confían: “no nos damos a conocer [unos afiliados a otros] hasta que no estamos muy seguros de quienes somos, el sindicato lo hace así porque no sabes con quién estás hablando, puede ser que estés hablando con alguien muy cercano a tal, y al día siguiente estás en la calle. Así de triste es, las cosas no han cambiado mucho en eso de la Transición aquí”. Obviamente, esto hace muy difícil el trabajo sindical dentro de la empresa, algo a lo que Alejandro no renuncia pues le cuesta mucho aceptar que en una gran empresa como esa los trabajadores carezcan de derechos de los que sí disfrutaban en otras empresas del sector, incluso más pequeñas.

Gracias sobre todo a la lucha sostenida durante un tiempo por los trabajadores de otro departamento, cuya situación es más precaria, dentro de poco va a haber elecciones sindicales en la empresa. Alejandro vaticina por ello que en las próximas semanas va a haber un aumento de tensión en el ambiente, y represión antisindical: “no es algo sólo de esta empresa, siempre es así: cuando se promueven elecciones sindicales empiezan las presiones, y tienes por delante un mes o quince días que son jodidos, con roces. Entonces la empresa te toca, puede llamarte para ofrecerte dinero, o para ofrecerte que te marches, porque te dicen que va a ser mejor para ti, para tus condiciones, para tu familia... Desde eso a verdaderas tácticas mafiosas, como hacen algunas grandes empresas como [menciona a una de ellas que es conocida por esas prácticas]. Eso funciona así, es parte del juego, tú tienes que aguantar y ellos te tienen que presionar.”

### **“Ahora quieren hacer pagar el pato al más débil”**

Pero el mayor problema laboral que han tenido en la empresa ha sido de impagos de salarios: desde hace varios meses no cobran regularmente, situación que ya está afectando a la capacidad de algunos trabajadores para hacer frente a sus deudas con entidades financieras (letras, préstamos

hipotecarios, etc.). Alejandro cree que se ha llegado a esa situación por una mala gestión, porque la empresa no ha sabido manejar bien sus recursos, y al no haber obtenido los resultados económicos esperados se han encontrado con una falta de liquidez que no han sabido manejar bien. Ante esta situación, quieren hacer pagar los platos rotos a los trabajadores, a pesar de que los costes salariales deben de ser una pequeña parte de la gran cantidad de dinero que maneja la empresa: “lo que tenemos claro es que no queremos pagar nosotros el pato de esta crisis, porque como tampoco hemos recibido nada cuando iba bien, pues no creemos que tengamos que ser nosotros quienes lo paguemos exclusivamente”. El recorte máximo de gastos salariales forma parte de la política de la empresa: “en este sector se mueve mucho dinero, pero en los cuatro años que llevo aquí nunca me han subido el IPC. Ellos lo repercutirán en sus billetes [los que compran los pasajeros], pero desde luego a ti no te lo dan, porque nadie les obliga a hacerlo... Y cuando preguntas por qué, te dicen: porque no es política de la empresa. Porque la política de la empresa, igual que la de otras grandes empresas, es tenerte en un salario bajo y el resto dártelo en complementos, complementos que normalmente muy pocos son cotizables y el resto son variables, en los que nunca te dan la misma cantidad para que no puedas demostrar en un futuro [ante un juzgado laboral] que es un derecho adquirido. Y esta es la picaresca de todas las empresas, el estar siempre ratoneando un céntimo a... a los de siempre. Si tienes que estar peleando por algo tan básico como que te suban el IPC, no te digo nada cuando se trata de negociar un convenio, o unas mejoras, o conciliar la vida laboral con la familiar. En todo eso, ahora mismo estamos en pañales, estamos mucho peor que en el 70 y tantos, en claro retroceso... Y mucho más desorganizados, que es lo peor.”

### **“No bajaron ni a darnos las gracias”**

Según Alejandro la empresa siempre ha despreciado a sus trabajadores, manteniendo respecto a ellos una actitud cicatera y arrogante, y ahora con los impagos salariales siguen igual. Nunca han dado explicaciones de las causas por las que se ha llegado a esta situación de falta de solvencia, ni informan de la evolución de la misma o de las medidas que están tomando para solucionarla. Tampoco se han molestado en buscar interlocutores para mantener abierto un canal de información entre la dirección y los trabajadores. Tanto la información sobre el problema como los pasos que dan para solucionarlo (ir pagando los atrasos) son dados con cuentagotas, de forma poco clara y fragmentaria. Sólo toman medidas cuando la tensión aumenta hasta que la situación está a punto de estallar, y ni siquiera entonces informan debidamente ni se sientan a negociar (su política antisindical, que según Alejandro es más propia de la época del franquismo que del régimen democrático actual, hace que tampoco tengan interlocutores para hacerlo). Hacen alguna concesión allá donde el malestar es mayor o los trabajadores están más movilizados, manteniendo al resto en la misma situación.

Recientemente se produjo una situación de mucha tensión cuando, en medio de esta situación de impagos acumulados y con motivo de una inspección técnica (que no laboral, de las que no ha habido ninguna en los cuatro años que lleva en esa empresa), la empresa exigió a los trabajadores de su departamento un esfuerzo suplementario de reorganización. “Fue una reunión muy tensa, porque nos pasaron lista de muy malas maneras... Cuando vieron que tampoco cedíamos sacaron al poli bueno y al poli malo. [...] Al final hicimos lo que nos pedían, reorganizamos todo para pasar la inspección y la cosa salió adelante... Bueno, pues después de eso nunca han bajado al departamento a darnos la enhorabuena a los trabajadores, ni a aplaudirnos por habernos involucrado.”

### **“Últimamente, todo lo que hablamos entre nosotros tiene que ver con el tema de los impagos”**

Los salarios atrasados están afectando mucho al clima laboral cotidiano, y la falta de información crea un ambiente de intranquilidad y contribuye a alimentar todo tipo de especulaciones y rumores entre los compañeros de trabajo: “últimamente, todo lo que hablamos tiene que ver con el tema de los pagos, de los impagos, de que si alguien ha cobrado, de que si tal no ha cobrado; pues nosotros sí, pues nosotros no... Y eso es cocerte en tu propia salsa, porque además surgen rumores, muchos de ellos no tienen fundamento, otros sí, otros no sabemos... Y entonces la gente entra en una incertidumbre aún mayor. [...] Hay gente con la que se puede hablar tranquilamente de ello (aunque otra cosa es estar dispuesta a moverse, a hacer algo), y gente con la que no; no sólo porque hay mucho familiar de los jefes, sino por no acabar discutiendo, por no crear polémica. Oyes cada cosa que te tienes que callar, como cuando alguno te dice: «yo no quiero hacer huelga, yo sólo quiero cobrar». Y entonces te tienes que callar, porque lo que menos me conviene, a mi y a todos, es levantar más polémica.”

### **“El trabajo sindical desgasta muchísimo”**

Ante este panorama, las posibilidades de movilizar a los trabajadores son muy escasas. Además, Alejandro sabe por experiencia que “el trabajo sindical desgasta personalmente muchísimo. Los efectos que tiene [sobre la vida personal] son devastadores, es el trabajo más ingrato que hay en política y en economía. Eso si te lo crees, claro; si no te lo crees puedes llegar muy lejos. Cuando se ha organizado un comité de huelga ha recibido muchas críticas, constantemente, por parte de gente que ni siquiera se había acercado a las asambleas porque le daba miedo firmar la asistencia.”

\* \* \* \* \*

Después de despedirme de Alejandro, me quedo pensando en el contraste tan fuerte que hay entre, por un lado, la estricta regulación a la que están sometidas las empresas de esa rama (transporte de pasajeros) en materia de control técnico de la maquinaria, y por otro, la desregulación laboral. Por ejemplo, con el fin de garantizar en todo momento el buen funcionamiento de los vehículos que constituyen el principal patrimonio de la empresa, hay piezas de su maquinaria que tienen fijada legalmente una “fecha de caducidad”, más allá de la cual la ley obliga a tirarlas y sustituirlas por otras nuevas, so pena de fuertes sanciones para la empresa. Sin embargo, en materia de prevención de riesgos laborales está casi todo por hacer, y lo que es peor, los trabajadores que trabajan con esas piezas no saben cuáles son sus derechos laborales porque no tienen convenio ni representantes sindicales. Resulta tranquilizador saber que existen estrictos reglamentos que protegen la seguridad de los pasajeros, pero sería muy necesario que se regulase con la misma exigencia la actividad laboral de quienes están detrás, delante y alrededor de los vehículos en que nos montamos cuando emprendemos un viaje. Definitivamente, la llamada “Sociedad del Bienestar” (si es que tal cosa existe) no ha cruzado aún la puerta de muchas empresas (y no sólo pequeñas), que mientras puedan hacerlo seguirán usando a los trabajadores/as como peones de sus partidas de ajedrez empresarial.