

Abusos patronales al por mayor

**Entrevista realizada por Enrique Martín Criado.
Sevilla, julio de 2008.**

May había trabajado durante 15 años en una empresa de comercio mayorista, Cash S., cuando recibió la carta de despido. Esta carta tenía una motivación muy clara: su apoyo a CCOO. Antes de May, otros treinta trabajadores de la misma empresa habían sido también despedidos en un goteo permanente a causa de su apoyo a CCOO cuando varios trabajadores decidieron presentarse a las elecciones sindicales bajo las siglas de CCOO. Esta represión antisindical no es sino el colofón de unas prácticas empresariales *ejemplares*: exigencia de horas extraordinarias hasta extremos extraordinarios, ausencia de medidas de seguridad, tretas de todo tipo para sortear la legislación laboral, engaños a la hora de firmar contratos y despidos...

Horas extraordinarias...

En 1992 Cash S. era un almacén mayorista donde la clientela iba directamente a abastecerse. En enero de ese año May se ofrece para trabajar de administrativa. En la empresa le dicen que por el momento no necesitan administrativas, pero que podía comenzar como cajera-reponedora. May acepta. Su experiencia en este puesto fue *normal*: “Allí el único rollo chungo es que si tú te callas y tú vas a piñón trabajando, allí no te falta el trabajo. Si tú no pides nada, por ejemplo, nosotros por 6 horas nos corresponden 20 minutos de comida. Pues yo nunca he tenido comida, ni atrasos, nunca me han pagado atrasos ni días de asuntos personales, las vacaciones cuando ellos querían”.

En 1995, la empresa pone en marcha un servicio de distribución: ahora los comerciales recorren la región y realizan los pedidos a la central que son transportados en camiones hasta el cliente. Este nuevo servicio requiere personal administrativo para organizar los pedidos. May y dos compañeras más son trasladadas a la nueva sección administrativa: una plantilla claramente insuficiente para las necesidades: “Imagínate 20 vendedores, mandando pedidos de clientes, nosotros cogíamos los pedidos y los grabábamos en el ordenador, lo imprimíamos, se lo dábamos al muchacho para que lo fueran metiendo en cajas, y por la noche venían a cargar para que al otro día el camionero pudiera salir con su camión, para servir a los clientes. Imagínate ese trabajo para tres personas”.

Esa desproporción entre plantilla y carga de trabajo tiene una solución simple: exigir una cantidad enorme de horas extraordinarias –que, por supuesto, no constaban en nómina, se pagaban en un sobre aparte y siempre con retraso-.

“Fíjate las horas que he echado, que yo he llegado a sacar más de horas que de sueldo, a tres euros la hora. He aguantado unos turnos de mañana, tarde y noche, de trabajar hasta 20 horas diarias, de lunes a sábado. Una vez entré a las ocho de la mañana y salí a las cuatro de la mañana del día siguiente, para volver a incorporarme a las ocho de la mañana”. Aunque esta jornada manchesteriana sólo se dio una vez, “todos los días, por norma general, había que echar de dos a tres horas diarias. Si trabajabas de mañana, normalmente no. Yo tenía una semana de mañana, dos de tarde y una de noche. De mañana no echabas horas, yo entraba a las cinco de la mañana y salía a la 1:15, y entraban las otras dos muchachas. La que echaba horas es la de tarde, que hasta que no lo terminase de facturar no podía salir”. En algunas ocasiones, se llegaba a doblar el turno de trabajo: “tú hacías tu turno por la mañana, comías allí, y después te

incorporabas a las 5 a lo mejor, hasta las 9, 4 o 5 horas extras diarias, hasta sábados por la tarde, ferias, semana santa...”.

A la exigencia de horas extraordinarias, se le sumaban otros “detalles”: el tiempo de descanso obligatorio comprendido en las ocho horas de trabajo no existía, el plus de nocturnidad no se ha pagado hasta recientemente, el calendario de trabajo podía cambiarse de un día a otro a discreción de la empresa... Además, la empresa ha tenido una política de atención especial a las mujeres: mientras que inicialmente la mayoría de la plantilla de la tienda era femenina, progresivamente se fue despidiendo a las mujeres hasta que no quedó ninguna en cajas o almacén.

Cuando alguien se negaba a hacer horas extras, se tomaban represalias, como partírle el turno. Claro, que esto ocurría ante casos individuales y esporádicos. Las medidas son distintas cuando la negativa es colectiva, como ocurrió a fines de los noventa:

“Como había que echar tantas horas, la gente estaba quemada, y como pagaban las horas de mes en mes, pues a lo mejor se iban dos meses sin pagar las horas. Entonces hubo una temporada en que toda la cuadrilla de niños se negó a echar horas hasta que no las pagasen, y los echaron a todos, a todos.

- ¿No estaban fijos?

- Es que antes no hacían a nadie fijo. No se contemplaba siquiera. Vamos, lo mínimo que les obliga el Estado a que los tenga, y el resto todo el mundo por contrato”.

¿Cómo se puede tener a la mayor parte de la plantilla con contratos temporales? Dividiendo la empresa en varias empresas: cuando el tiempo máximo de sucesión de contratos temporales se acaba, la persona es contratada por otra empresa del grupo. La persistente precariedad laboral y la ausencia total de sindicatos le daban así un enorme margen de maniobra a la dirección, que se traducía en estos continuos abusos y en un convenio de empresa a la medida del empresario: “su propio convenio, lo que él quería, cuándo él quería y como él quería”.

Todos los de CCOO a la calle

Esta situación comienza a cambiar a inicios de la década de 2000. Las medidas de fomento del empleo fijo –con subvenciones al empresario- y el abaratamiento del despido hicieron rentable transformar los contratos temporales en fijos. Todo ello ocurre al mismo tiempo que se construye una nueva nave en las afueras de Sevilla para albergar una “plataforma logística de distribución”, que comienza a funcionar en 2003. En esta situación, un grupo de empleados se plantea organizarse sindicalmente.

“Todo el mundo estaba superquemado en la empresa, todo el mundo a disgusto, pero todo el mundo está quemado de boca, en los corrillos, pero nadie está quemado para dar la cara y para decirlo. Entonces, entre unos cuantos compañeros decidimos a ver si se ponían unas elecciones sindicales para que entrara un sindicato. Nos pusimos manos a la obra y había un montón de gente para candidatos. Claro, eso lo hicimos a escondidas de la empresa, porque si se enteraban te echaban directamente, porque ahí nos han hecho pasar penurias, desde que se enteraron que iba a haber unas elecciones sindicales, con amenazas, papeles para que firmáramos diciendo que no queríamos sindicato, amenazados”.

“Tú no podías decir que eras de Comisiones, porque hacían una lista negra con la gente. Solamente después se supo los tres candidatos que se presentaron. Aunque yo lo decía a boca abierta, cosa que después decían en el juicio que nadie sabía que yo era de Comisiones, que es muy fuerte después de lo que dicho por esta boca de defender a Comisiones, de defender al empleado, claro, no voy a defender al empresario”.

“El cuando se entera que Comisiones va a entrar coge a cuatro o cinco y les dice: ustedes vais a ser delegados de UGT. Entonces él pone a sus delegados y vuelve a ser otra cosa interna de la empresa. Yo ya, delante de los encargados y delante de todo el mundo, digo que mi voto para Comisiones, y siempre digo que el que hay que votar es al que no ha elegido la empresa, hay que elegir al otro, sea el que sea, pero al otro, no al de la empresa. A partir de ahí te dejaban de hablar, ya empezaba la enemistad entre la gente, porque unos decían que por tu culpa me van a echar, porque la gente ahí como ve peligrar su trabajo rápidamente se te echa encima, se te vuelca. Aunque ganó Comisiones por mayoría absoluta”.

Las elecciones se celebraron en marzo de 2006 en la plataforma logística de distribución. Durante el período anterior y el inmediatamente posterior fueron despedidos unos treinta trabajadores que estaban en la “lista negra”. Las elecciones se desarrollaron en un ambiente de miedo: “Se promueven las elecciones sindicales, y a raíz de ahí, amenazas de despido, y con una intranquilidad, porque no podías hablar.” En la plataforma logística, a pesar de que el número de trabajadores excedía ampliamente los 50 requeridos para que exista un comité de empresa, la dirección se las ingenió para eliminar trabajadores del censo –cambiándolos de centro de trabajo, de categoría, borrando a aquellos que estaban de baja...- hasta que quedaron menos de 50. Tras ganar CCOO en la plataforma logística, obteniendo tres delegados, se intenta que también se realicen elecciones en el centro donde se halla la tienda Cash, sin éxito “porque la gente se asustó tanto que se quitó de la candidatura, echaron también a cinco personas. Hacían despido improcedente y barrían, la gente no quiere despido nulo, porque la gente no quiere volver, también lo entiendo, porque aguantar ahí...”.

La empresa no aceptó de buena gana los resultados de las elecciones. Inmediatamente desencadenó la búsqueda de afines a CCOO, siguiendo con su política de despidos de todo aquel del que se sospechara una relación con CCOO. Al inicio, los trabajadores aceptaban el despido en las condiciones marcadas por la empresa: “todo el mundo lo echaban, y la gente se callaba su boca porque con el dinero que le daba la empresa se callaba, pero a raíz de que una persona denunció y le dieron todos sus derechos, a raíz de ahí todo el mundo que le echaban denunciaba, claro, para que le diesen todo el dinero que le pertenecía”. Aunque las denuncias nunca llegaban a pedir el despido nulo: “Lo comprendo, porque al fin y al cabo, eso es una mierda de trabajo. ¿Quién quiere eso? ¿Quién quiere estar cargando y descargando cajas todo el día? Y en un almacén sucio, lleno de mierda, y con un sueldo indigno, una gente cutre”.

Esta política de despidos masivos –pero dosificados en el tiempo para que parecieran individuales- se acompañó de un continuo acoso a los delegados de CCOO:

“Gana Comisiones, se quedan los tres candidatos, y los tres desesperados, amargados, tienen que pedir la cuenta, se tienen que ir, de la presión, del acoso. Y no pidieron nada. ¿Tú sabes porque no los dejaban vivir? Porque pidieron un tablón de anuncios y... ya está, creo que no pidieron más en el tiempo que duraron, un tablón de anuncios. Los chavales agobiados, no aguantaron la presión, como tener un guardia todo el día al lado tuya, pendiente de ti a ver lo que haces, lo que no haces, no les dejaban moverse, no podían pedir nada, si pedían sus horas, les trataban mal, y les ponían trampas a ver si caían”. Una de estas trampas consistió en que la empresa hizo una lista de trabajadores poniendo al lado de los nombres de los empleados CCOO, UGT –según lo que sospechaban o sabían que habían votado-. Luego los mismos encargados iban mostrando la lista a los trabajadores diciéndoles que la habían hecho los delegados de CCOO. “Allí lo que hacen es enfrentar a los empleados para que nunca haya amistad, y en vez de estar los empleados contra alguien, los empleados contra los empleados. Entonces, tú trabajas en un sitio, donde tus propios compañeros están machacándote, tus

jefes no te dejan moverte, donde te hacen reuniones cada dos por tres acosándote, pues llega un momento en el que te vas, no te compensa, te dices: estoy luchando aquí por nada”.

La política de la empresa tiene éxito. Los delegados sindicales se marcharon ante el continuo acoso. El despido masivo de los sospechosos de pertenecer a CCOO ha vuelto a poner las cosas en su sitio: ahora en las elecciones se presentan –y ganan- los candidatos designados por el empresario. Y éste se ha pensado las ventajas de la contratación estable: ahora vuelve a preferir trabajadores temporales. Aunque le queda una espina clavada: una trabajadora que, tras ser despedida, luchó hasta conseguir el despido nulo y ser reincorporada a la empresa: May. Pero para entender los vericuetos del despido, hemos de retroceder en el tiempo.

Engañar y despedir

Cuando es despedida, May llevaba 15 años en la empresa: desde 1992 hasta 2001 con contratos temporales –cambiando el contrato de una a otra empresa del grupo para evitar la legislación sobre temporalidad- y desde 2001 a 2006 –fecha del despido- con un contrato fijo. Tres años después de firmar el contrato fijo, en 2004 –antes de toda la movilización sindical y la subsiguiente represión-, May había tenido a su segunda hija y había pedido jornada reducida: su caso nos muestra lo que ocurre cuando se firman contratos sin leerlos.

“Entonces solicito mi jornada reducida, porque antes, allí no hay una hora de lactancia, allí no hay jornada reducida, ahí no te daban nada. Cuando yo me incorporé con mi segunda hija, como estoy sola con dos niñas no podía hacer frente a esos turnos tan inhumanos, pedí la jornada reducida, ya me informé yo en Comisiones, me dijeron que tenía derecho, la pedí, y al principio no me la querían dar. Y el último día me llamaron, fui a la empresa, y ya me comieron un poco el cerebro, diciéndome que yo era muy buena trabajadora, que me la daban por eso. Vamos, no me la dan por eso, me la dan porque a mí me corresponde como trabajadora, a mí no me han regalado nada. Es que yo no he robado nada, ellos me han robado a mí durante quince años.”

“Me aceptan la jornada reducida y me incorporo en mi jornada reducida. Yo pedí cinco horas, de lunes a viernes de ocho de la mañana a una de la tarde. Y me dice este señor que me tiene que quitar el contrato de la empresa C. y hacérmelo por Cash S. Y yo le digo: ah, bien, sin problema. Pero, cuál no es mi sorpresa cuando me despiden en el 2006 y voy a solicitar en el INEM mi paro me dicen que no me han hecho una modificación de contrato, que me han hecho un contrato a tiempo parcial, que no es lo mismo a la hora de cobrar el paro, porque después de 15 años cobraba de paro 300 euros.

- ¿Tú firmaste el contrato sin leerlo?

- Sí, yo me leí el contrato, pero yo no me di cuenta, yo creí que era una modificación de contrato, no un contrato a tiempo parcial. Claro, yo me he fiado, si la empresa me dice eso, ¿por qué voy a desconfiar después de trece años?”

A la hora del despido no sólo se entera de que el contrato es a tiempo parcial, también ve que la indemnización que le ofrecen por el despido improcedente es muy inferior al tiempo que había trabajado en la empresa: gracias a los cambios de contratos entre empresas, su antigüedad se remontaba únicamente al 2001, año de la firma de su contrato estable.

La razón del despido estaba clara: su apoyo a CCOO.

“Cuando Comisiones ganó, el director nos reunía y nos decía: “Yo tengo para comer y los hijos de los hijos de mis hijos. ¿Verdad, May?”. Porque claro, como yo llevaba tantos años ahí me tomaron como cabeza de turco, como diciendo: “Se van a

cagar esta gente, cuando yo coja a la más antigua, la única mujer que queda aquí ya, la voy a echar y ya verás como todo el mundo se calla su boquita”. Entonces el señor nos reunía y nos amenazaba. Y ya ni mandaba a uno de sus subordinados, venía él en persona con sus hijas, a amedrentarnos, a decirnos que nos iba a echar a todos, que él tenía para comer y toda su descendencia, que nosotros, no, que ¿qué nos creíamos? Hizo varias reuniones, pero donde la cagó, porque no solamente cogió a todos sus lacayos y hizo la reunión, cogió también a muchachos normales, y cometió el error de decir: “Ayer eché a May, porque es la cabecilla de todo, es una instigadora. Esa señora era la cabecilla, que os tenía comido el coco a todo el mundo con Comisiones Obreras”. Y lo dijo delante de un muchacho y ese muchacho vino a apoyarme a mí en el juicio.

- Dijo que te habían echado por eso

- Claro, lo admitió en una reunión delante de gente que después fue a decirlo en el juicio”.

Por supuesto, la razón que consta en el despido improcedente es otra: “Me dan mi carta de despido improcedente. Me dicen que me echan porque le he faltado el respeto a los dos encargados y porque he mantenido una conversación con un vendedor haciéndole comentarios despectivos de la empresa. Lo que yo hago es denunciarlo, porque no estaba de acuerdo absolutamente con nada.”

May acude al sindicato y pide el despido nulo.

“Es que, ¿tú sabes lo que me pasa? Es que lo último que se pierde es la dignidad humana, y eso es lo que no voy a perder yo con este hombre, por mucho dinero que tenga. Ya puede tener miles de millones, que a su lado yo soy una desgraciada, me refiero económicamente, pero ese hombre no va a poder conmigo. Tengo una cámara encima, pero aunque me ponga dos guardias de seguridad todo el día pegados a mí, es que no, es que me niego a aceptar el dinero que me dé, porque ya en última instancia ya me daba todo lo que me correspondía, y yo dije que no, se lo dije a su abogado: “no insistas más, que no, que no voy a coger ni un duro, que yo lo que quiero es mi puesto de trabajo, que me lo he ganado a pulso”. Esto no me lo ha regalado nadie. El sueldo es bajísimo, que ahí nadie es mileurista siquiera.”

El abogado de May alega que el despido se debe a persecución antisindical. Al juicio acuden compañeros de May, la mayoría ya despedidos, a testificar que la razón verdadera era su apoyo a CCOO. También acude el que oyó al empresario decir que la despedían por ser de CCOO. La empresa también aporta sus testigos: antiguos compañeros de May que la conocían de antiguo, los delegados de UGT –esto es, los delegados nombrados por el propietario y cobijados bajo las siglas de UGT-, trabajadores que May no conocía de nada. Estos testigos de la empresa dicen que allá nadie sabía que May fuera de CCOO: “En el juicio dijeron que nadie sabía que yo pertenecía a Comisiones. Y eran compañeros míos, y yo les he dicho de todo, que voten a Comisiones, que si esto, y vamos, llevaron a gente que no me conocía a declarar contra mí”. Sin embargo, de nada les sirve: la sentencia del Juzgado de lo Social declara el despido nulo por deberse a persecución antisindical, al tiempo que le reconoce a May la antigüedad en la empresa desde el primer día en que trabajó en ella argumentando que había firmado fines de contrato y finiquitos bajo coacción. La sentencia, emitida por el Juzgado de lo Social de Sevilla, es recurrida por la empresa: hasta que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía decida, ha de pagarle su salario a May. Finalmente, el Tribunal Superior ratifica la sentencia. May se reincorpora a la empresa dos años después de haber sido despedida

Con una cámara sobre la cabeza

En marzo de 2008, May vuelve a la empresa. ¿Le guarda rencor el empresario? ¡Qué va...! Convierte a May en estrella de la televisión –en una versión patronal de Gran Hermano- y le descarga de trabajo –para que no tenga la mente ocupada y pueda aburrirse tranquilamente-, al tiempo que le prohíbe moverse de la mesa –no quiere que se canse- y advierte a los trabajadores que no se relacionen con ella –quiere preservar a toda costa su intimidad-. Esta ausencia de rencor puede deberse a la desmemoria: la primera nómina que le llega sigue con la antigüedad de 2001 –quizás para que no se aburguese con los pluses de antigüedad-. Claro, que la primera nómina llega con un mes de retraso –también hay desmemoria a corto plazo-.

“A raíz de que me he incorporado la gente no me habla, mis compañeras de toda la vida como si yo no existiese. Lo que hacen es ignorarme. Soy la trabajadora fantasma. Y encima que soy la trabajadora fantasma, estoy totalmente vigilada. Me han puesto una cámara de vídeo y audio encima de la cabeza, me han puesto a uno enfrente para controlarme, que está ahí para enterarse de todo lo que yo diga, con quien hablo, de qué hablo. La cámara está apuntando hacia mí, para ver lo que yo escribo de mi propia mano, para ver lo que yo tengo en el ordenador, cosa que veo absurda, puesto que no tengo programas, no me dejan acceder, no me dejan hacer nada, no me dejan moverme de la silla, no me dejan salir a ningún lado.”

“Antes llevaba todo lo que eran abonos de clientes, mercancías que van equivocadas, gente que no quiere la mercancía y la devuelve, gente que se le cobran dos cajas y nada más que lleva una, y todo eso, yo tomaba nota al teléfono de los abonos, era centralita, los realizaba, los imprimía y los mandaba para la central. Yo contaba los vales, los vales son las pegatinas éstas de los botes: vales de 25 céntimos, etc., vamos, trabajito de mono, contar los vales y descontárselo a los clientes. Pues para eso es para lo que me han dejado, para contar vales. Y en el mes, tardo tres días en contarlos. Y he escuchado comentarios de: “tú, antes lo que tardabas”. Claro, es que antes tenía 90 veces más trabajo, pero ahora, si nada más cuento vales y no hay ni la mitad de la venta que había antes, pues lo cuento en tres días, así que al cuarto no tengo trabajo.

- Pero para eso tienes ordenador

- Claro, pero el único programa que tengo es el de los vales. Yo no tengo acceso a nada. Yo no puedo saber el número de teléfono de un cliente, ni el de un chófer, ni un vendedor. Si una señora me llama, “mira, ¿esto cuánto vale?”, no se lo puedo decir porque no tengo pantalla para decírselo. Yo es que soy centralita, pero puramente centralita, para pasar las llamadas a otra extensión, y hay solamente dos extensiones en toda la planta, así que mira el trabajo que yo tengo, no tengo trabajo ninguno.”

“Que la gente te deje de hablar porque yo estoy pidiendo cosas para ellos, yo eso no lo entiendo, cuando al fin y al cabo, yo estaba sentada en una oficina. Porque es que yo realmente no tenía problema –luego me enteré de lo del contrato-, pero yo al fin y al cabo tampoco estaba mal, sí, había mucho trabajo, esto lo otro, pero vamos... Yo luché por ellos, que están a 50 grados metidos en un almacén descargando cajas, que tenemos todas las paredes agrietadas, todos los techos agrietados, que eso es una nave antiquísima, que era una fábrica de cristales antes... Y tenemos, imagínate, un piso arriba lo tienen como almacén, y tengo metidos encima de cabeza palés y palés de pilas, con lo que eso pesa, cientos de palomas muertas, con los gases de las palomas, que eso es tóxico. Y las grietas en las paredes, han tenido que venir albañiles porque hay grietas en las paredes de diez centímetros. El suelo del vestuario de los niños se está levantando, es que nos vamos a quedar allí tiosos y nadie se queja. No lo entiendo, a nadie le molesta.

- ¿No hay nada de prevención de riesgos laborales?

- Nada. A un muchacho le partieron el pie con una máquina, estuvo mucho tiempo ingresado, se quedó mal. Claro, la empresa amedrentando a todo el mundo para que contaran la historia como ellos querían que la contasen.

- ¿Cómo fue eso?

- Porque no hay luz, porque dentro hay muy poca visibilidad, un almacén donde no había luz, pues le pillaron el pie con una máquina, se lo destrozaron. Y ahora no pueden decir que porque no había luz, no había señales. Y ahora viene un inspector, que también es irrisorio que haya dos inspectores para toda Sevilla, y el tío no dice nada, si está viendo los cables, que está todo mal. Simplemente, si va a las oficinas, y ve unas grietas, y ve esa parte de arriba, que eso está habilitado para oficinas, no para cargar miles y miles de kilos encima de mi cabeza, que los cuartos de baño están hundidos...”

“Yo creo que al final la verdad nada más que tiene un camino, y al final me ha dado alegría, lo he ganado todo, y esa sensación para mí, vale, mis compañeros pasa todo el mundo, pero también se han tenido éstos que tragar que yo estoy otra vez sentada ahí. Eso, en mi lado positivo, me alegro, me digo: “ustedes hablad lo que queráis, que aquí estoy”. Mira que ha pasado gente por el Cash S., pero soy la primera que estoy aquí sentada y aquí estoy, al pie del cañón”.