

El Estado policial de los Grandes Almacenes

Entrevista realizada por Enrique Martín Criado en Sevilla en julio de 2008

Alberto ha sido delegado de la sección sindical de CCOO de unos conocidos Grandes Almacenes durante casi 20 años. Durante este tiempo ha sufrido presiones de todo tipo para que abandonara el sindicato. La política de acoso a los “sindicatos de clase” es continua en todos los centros de estos Grandes Almacenes. Una política con mucho éxito: en casi la totalidad de los centros la representación de los trabajadores está dominada por dos sindicatos amarillos, FASGA y FETICO. Estos sindicatos fueron organizados tras las primeras elecciones sindicales en 1978, donde CCOO y UGT arrasaron. A partir de entonces, Grandes Almacenes ha utilizado todas las armas para que los comités de empresa fueran dominados por FASGA y FETICO, como explica Alberto:

“Yo entré en el año 85 en la empresa y los sindicatos amarillos habían nacido 6 o 7 años atrás, con una fuerza impresionante, evidentemente creados fomentados y dirigidos por la dirección de la empresa y trabajaban con un énfasis tremendo, donde los “delegados amarillos aparecían por doquier” haciendo uso de horas sindicales incluso sin haber sido nombrados como delegados oficialmente, porque en las primeras elecciones sindicales libres que hubo en las grandes superficies UGT y CCOO arrasaron en los comités de empresa, en el 78-79, de hecho en los Grandes Almacenes hubo manifestaciones, concentraciones, promovidas por los sindicatos de clase en lucha por la mejora del sector y se firmó el mejor convenio que ha existido en las grandes superficies en toda la época democrática. Pero claro, esta gente inmediatamente se dieron cuenta y crearon los sindicatos amarillos, eliminaron absolutamente a la gente de los otros sindicatos, a uno lo despedían, a otro lo hacían jefe, a otro le daban dinero, y además continúa esa práctica, tenemos recientemente la eliminación de una compañera de CCOO en Málaga por un desembolso que muchos jefes quisieran para sí. Esta táctica ya se puso en práctica en 1978 para eliminar aquel primer comité de empresa, y una vez que eliminaron los primeros comités de empresa de sindicatos de clase tomaron parte los amarillos y desde entonces, aquí en Sevilla y en la mayoría de los centros amarillismo absoluto. El comité intercentros que tiene Grandes Almacenes, que son 14 miembros, hay 12 de FASGA y FETICO, uno de UGT y otro de CCOO. Con esa composición es prácticamente imposible hacer nada.”

Si uno entra en la página web de FASGA puede leer, entre otras cosas: “Constituida en el año 1978, FASGA representa la **ruptura y superación** de los dogmas del sindicalismo de clase, y se configura como fuerza sindical **independiente, profesional y plural**, en coherencia con los nuevos valores y necesidades que caracterizan al trabajador de nuestros días”. “Frente a los posiciones antagónicas y a la confrontación sistemática, defendemos el diálogo y la negociación como métodos más eficaces para defender los intereses presentes y futuros de todos los trabajadores y garantizar el bienestar social.”

Siguiendo el relato de Alberto podemos ver cómo se **superan** los **dogmas** del **sindicalismo de clase** para conseguir el **bienestar social**.

Veía una serie de cosas que no entendía

“Cuando entré aquí estaban en plena ebullición los sindicatos amarillos. Tú entras de contrato, empiezan a visitarte los sindicatos amarillos, para ti son sindicatos desconocidos, tú vienes de la calle, por aquel entonces yo era una persona joven, no tenía muy claras las cosas, vienen y te afilian: “afílate que esto es bueno para quedarte fijo”. Yo veía al principio que incluso jefes le daban luz verde a esa afiliación. Yo estuve tres años de contrato, con contratos de un año, hasta que me hicieron fijo en el tercero. Durante este período de tiempo yo ya me di cuenta, veía una serie de cosas ahí en el sindicalismo que no entendía.

- ¿Qué cosas?

- Por ejemplo, la plantilla de cafetería la mitad éramos gente que habíamos entrado recientemente, pero la otra mitad era gente antigua. Yo veía que allí se echaban horas de más, los sueldos eran cortitos, y había una autoridad por parte de los jefes que no veía yo que aquello... Y después de echar un montón de horas extraordinarias, luego se veía la nómina y ahí no venía ningún incremento por horas extraordinarias. Y yo decía: bueno, esta gente ¿no se quejan? O se lo están llevando bajo cuerda o aquí hay una sumisión absoluta al sistema. Claro, todo eso lo vas descubriendo y llegas a la conclusión de que existe la política del divide y vencerás, no había dos compañeros que con la misma antigüedad y categoría ganaran lo mismo, hasta que comienzas a exigir una serie de derechos y ves cómo rápidamente se pone tierra de por medio. Me acuerdo, por ejemplo, pedir un día por boda del hermano, que venía recogido en convenio, y te decían “¿a qué hora se casa tu hermano?” “se casa a las cinco”, “¿tú, qué trabajas, de mañana? ¿sales a las seis y media? Pues en vez de venir a las nueve, ven a las ocho y te vas a las cuatro, con que llegues a casa y te duches, ya estás”. Y la gente entraba a todo aquello, aquello me llamaba la atención, fue cuando empecé con CCOO, ir allí a informarme. Y me llegó la hora a mí cuando empecé a reclamar derechos, te los daban pero tenías que pasar el filtro no sólo de la jefatura de tu departamento, sino que te enviaban a la dirección como que habías hecho una cosa mala. Y allí había que discutir incluso con el jefe de personal: “y tú no tienes día de domingo, ¿por qué no coges el día de domingo?” “¿Por qué voy a coger un día de domingo, si a mí me deben tres días de domingo, por qué voy a utilizar uno para la boda de mi hermano, si a mí me corresponde?” “Bueno, pues tú sabrás lo que haces”. Por ahí empezó toda la vorágine, empecé a tomar contacto con CCOO, empecé a hacer consultas y luego me afilié. Todo fue hacerme fijo y a los dos meses me di de baja en el sindicato amarillo y me afilié a CCOO. Que esa es otra, tú te das de baja en el sindicato amarillo, te dicen que sí pero llega al mes siguiente y te siguen cobrando la cuota, se hacen los suecos. Hay quien a lo mejor se borra en un momento de acaloramiento, y dos meses más tarde sigue afiliado. A mí me cobraron después de darme de baja y tuve que ir allí a que devolvieran el dinero, porque tenía las cosas muy claras.”

“Hay gente que sólo por estar en una empresa con tanto prestigio de cara a la sociedad ya se siente satisfecho. Pero luego lo que esconde aquello es un ambiente de trabajo dictatorial, con una escala de jefatura asfixiante sobre la gente, donde prácticamente los derechos del trabajador están en manos de lo que decide el empresario. Te dicen: “aquí se respetan todos tus derechos,

descansas el domingo, te vas de vacaciones...” Hasta ahí podíamos llegar. Pero que parece que esas cosas que te corresponden te las dan haciéndote un favor: “es que se puso mala tu niña y te di el día”, “coño, si me debías cinco días de los domingos”. Y lo que te corresponde parece que te lo están regalando cuando realmente es tuyo. En el momento que reclamas el mínimo derecho, ya eres persona non grata para la empresa. Hay gente que “no, yo estoy bien”, sí, tú estás bien porque entras por el aro de todo lo que te dicen. Y aún así hay gente que de esa forma consideran que van a mantener el puesto y, sin embargo, en un momento determinado, resultas caro para la empresa y vas a la calle igual. Porque esa es otra, Grandes Almacenes lleva una política de reconversión permanente de personal, viven de la imagen, y prefieren tener una chavala con 20 años de cara al público que una mujer con 50, y esa reconversión existe permanentemente, lo que pasa que no hace como otras empresas que lleva a cabo una reconversión de 50 personas al mismo tiempo y se forma un follón, no, ellos lo hacen muy suavemente, y hoy hace uno, mañana me cargo a otra de la segunda, mañana a otra de la planta baja... solapando lo que podríamos entender como despido colectivo. Y a la vuelta de ocho o diez años casi no ves gente antigua ahí, y los que hay están en el disparadero, son personas que resultan caras, le tienen que respetar ciertos derechos, como uniformidad, vacaciones y algunos cuatrienios, de los que todavía se cobran a raíz de aquel convenio que firmó CCOO, que son otra cosa que ellos congelaron con el beneplácito de su departamento sindical. Eso ya a través de los amarillos se congeló, y luego hay un máximo de cuatrienios, que luego ya no cobras, creo que a partir de seis.” Esta política de sumisión absoluta privilegia a los trabajadores jóvenes sobre los veteranos: “Uno que lleva treinta años en la empresa sabe que las vacaciones de verano se tienen que rotar, a un chavalín nuevo, a lo mejor se tiene que ir en agosto, “no, pues tú te vas a ir en septiembre”, y el tío traga”.

Un elemento crucial de la política laboral de la empresa es poder firmar los convenios que más le convienen gracias a la hegemonía de los sindicatos amarillos. Estos sindicatos, promovidos por la propia empresa, son también una cantera de futuros mandos intermedios –y todo aquel que quiera ascender sabe que ha de colaborar con ellos: “Date cuenta que dentro de los sindicatos amarillos la empresa normalmente tiene marionetas, pero los que lideran a esas marionetas dentro del propio sindicato son gente con carreras universitarias, que después van a ser directivos de la empresa, en muchos casos estos han sido formados y titulados en la fundación que da nombre al presidente más importante que tuvo la entidad, de hecho ha habido representantes de FASGA y de FETICO que hoy son altos cargos dentro del organigrama de la empresa que se formaron en su propia fundación y que incluso ejercen sus carreras al servicio de los sindicatos amarillos. Hay casos como estos en todos los centros de España, aunque los más significativos son los de Madrid, que han pasado de un día a otro, de la mesa de negociaciones como representantes sindicales de los trabajadores de los sindicatos amarillos, y luego han estado ahí como representantes de la empresa, con un cargo ya de relevancia a nivel directivo.”

Esta hegemonía del sindicalismo amarillo le permite a la dirección, por ejemplo, evitar que se consolide cualquier tipo de plus para el conjunto de los trabajadores: los pluses se conceden a discreción, de forma totalmente

individualizada, a los trabajadores que *colaboran*. Estos pluses se conocen como “la piedra”: “una subida extraconvenio elegida a dedo, que la mejor parte se la llevan los sindicalistas amarillos, los pelotas de turno”. Y al proceso de conceder estos pluses se le conoce como “pasar la piedra”: la persona colaboradora es llamada al despacho del jefe de personal... Por supuesto, todo aquel que tenga algo que ver con otros sindicatos jamás verá una subida salarial, una “piedra”, lo que constituye un poderoso acicate para colaborar con la empresa y evitar todo sindicalismo **dogmático**. En 1991 se abrió un proceso judicial contra la empresa interpuesta por 16 sindicalistas de Madrid por discriminación sindical y salarial, y el Tribunal Constitucional les dio la razón tras ocho años de litigio y el paso por los diferentes tribunales de justicia, cuya sentencia en síntesis concluía que “tuvieron que subirles el salario a los 16 denunciados para equipararles el sueldo a los de FASGA y FETICO en un 50% aparte de una indemnización de dos millones de las antiguas pesetas para compensar lo dejado de percibir durante todos esos años”, donde además se recogía que se había ejercido discriminación sindical y persecución. Aunque estas sentencias raras veces son publicadas en la prensa: Grandes Almacenes contrata una enorme cantidad de publicidad en todos los medios de comunicación. Si alguno de ellos publica información desfavorable para la imagen de la empresa, se arriesga a perder esa publicidad y, con ello, una importante fuente de financiación.

Sindicalismo amarillo, “piedras”, llamadas de atención a los trabajadores díscolos, junto a otras prácticas que veremos a continuación, sirven para fomentar o forzar la sumisión de los trabajadores. Para asegurársela, la empresa incluso recurrió en una época a ciertas tácticas en la selección de personal que resultan, como poco, curiosas: “Cuando van a contratar a alguien, lo miran con lupa, incluso te hacen preguntas que me parecen bastante deshonestas como “¿tiene alguna actividad política?, ¿pertenece a algún sindicato?”. Normalmente, la gente es espabilada y si está afiliada a un partido político o a un sindicato, no lo va a decir, salvo algún inocente que diga “sí, estoy en Comisiones”, ese te garantizo que no entraría, pero son pocos casos los que se dan. Lo que sí es una práctica que se seguía antes, pero creo que con el tiempo ha quedado difuminada es que, por ejemplo en mi caso cuando me contrataron en el 85, iban a preguntarle a los vecinos que qué tal era mi familia, que qué tal era yo, y en varias ocasiones, a lo mejor iban una tarde por ahí y le preguntaban a un vecino, pero dos semanas más tarde venían y le preguntaban a otro: “oiga, mire usted, venía a preguntar por esta familia, cómo son, es que vengo representando a una empresa, y quisiera saber qué clase de personas son”. Fíjate tú, qué cosa más absurda, porque si has mantenido alguna discusión con un vecino y van a parar ahí, te puede hacer la puñeta.

- ¿Eso era una práctica habitual?

- Sí, eran prácticas habituales, porque yo hablando con compañeros míos también se habían dado con ellos, y esa práctica yo creo que ha venido desapareciendo porque como ahora tienen tanta variedad de contratación, pueden detectar al intruso y no contratarles más, pero por entonces como éramos gente que ellos tenían previsto hacerla fija, hacían ese tipo de filtro para tener garantías de que no le iba a dar problemas con el tiempo.”

Acosos y encerronas

A pesar de mandar gente a hablar con los vecinos de los futuros trabajadores, a veces la empresa se ha encontrado con casos *problemáticos*, esto es, con gente que exige derechos o que no ha llegado a **superar** los **dogmas** del **sindicalismo de clase**. Para evitar comportamientos dogmáticos, la empresa tiene una pedagogía. El primer paso es dar avisos al trabajador: algún mando intermedio se acerca a hablar amistosamente con él y a avisarle de que ha tomado un camino erróneo. Si este primer paso no funciona, puede ser llamado al despacho del jefe de personal, donde el trabajador se encuentra ante un despliegue de poder y amenazas que en muchas ocasiones surte efecto. Si aún persiste, puede ser cambiado de departamento: una parte del sueldo consiste en las comisiones de venta, y hay departamentos con jugosas comisiones y otros con comisiones mínimas; además hay trabajos más agradables y otros más desagradables. Si el trabajador se obceca, la presión se vuelve más insistente: se le somete a vigilancia continua, se impide que se relacione con otros trabajadores, se le puede enviar a hacer un trabajo inútil y penoso –o dejarle aislado y sin hacer nada día tras día: paradójica, pero eficaz, tortura-, se pueden enviar detectives para buscar asuntos *delicados* de su vida privada ... Al final, todo vale con tal de desembarazarse de un sindicalista: desde la encerrona en el despacho para obligar a firmar el despido bajo amenazas hasta la oferta de dinero, pasando por someterle a un acoso continuo en el trabajo que convierta la vida laboral en un vía crucis cotidiano. Alberto ha conocido estas prácticas en su propia piel y en la de compañeros que en algún momento se *obcecaron* en afiliarse o en seguir afiliados a CCOO.

“A partir de entonces [de afiliarse a CCOO] ya vi yo una actitud muy hostil hacia mi persona. Yo estaba en el restaurante en aquella época, inmediatamente me pusieron en otro sitio, y rápidamente comencé a observar cierta tirantez en la cadena de mandos prácticamente al unísono, que no había existido hasta entonces. Si yo estaba en restaurante, porque allí se necesita tener unos conocimientos, pues inmediatamente me quitaron, te mandan a otros sitios donde los trabajos son más duros, a hacer las cosas más primarias. Incluso seguía entrando gente de contrato y los ponían a atender al público y a ti te ponían a rellenar cámaras, a limpiar cámaras. Incluso me ponían en la barra, para tenerme controlado, para que no me relacionara con el resto. En la barra estaba prácticamente aislado y además estaba en un sitio donde el jefe, donde se colocaba, siempre me tenía localizado. Si yo me movía de la barra, inmediatamente ya le tenía detrás: “¿qué haces aquí?” “buscar zumo de naranja”. Para que no te relacionaras con los otros trabajadores. Incluso mandó llamar una serie de gente al despacho para que no se relacionaran conmigo. O sea, este tío nos lo vamos a cargar y todo el que se arrime a él va a ir cayendo”.

“Por aquel entonces en muchas ocasiones había que echar tres o cuatro horas de trabajo extras debido a los compromisos sociales de la empresa, pero que después no pagaban. Después de dar el paso de negarme, que estaba muy mal visto, incluso los compañeros te criticaban, yo les decía “no las pagan, yo vengo a trabajar por dinero, si no me las pagan no me quedo”. Empezaban a abrir los domingos y yo no iba los domingos, cuando los pagaban a 10.000 pts. y un día libre, y yo no quería domingo, prefería estar con la familia, tener más

calidad de vida y menos dinero. Intentaban hacerme el vacío con aquello, meterme en una burbuja y que nadie se relacionara conmigo. Cualquiera se paraba a hablar conmigo y enseguida venía un jefecillo de medio pelo a mandarle una tarea al que hablara conmigo. En fin, esa política, que tuve que ir superando porque al principio te chocaba mucho, de gente que se relacionaba contigo con normalidad y que ahora prácticamente te daban los buenos días con la boca torcida y mirándote de reojo, pues esas cosas te duelen. Todo aquello lo fui superando, me fui fajando en aquello. Y hombre, hay momentos en que te vas a casa diciendo: “mañana me echan este gente”. Así he vivido año tras año, hasta que verdaderamente me despidieron en el 2004, pero ya llevaba yo esperándolo muchos años. Que además se recrudecía cada vez que era período de elecciones sindicales. Ellos saben que yo he trabajado muy duro para intentar presentar candidatura, porque yo no tengo horas sindicales y todo lo que tengo que hacer es fuera de mi horario de trabajo, y claro, eso conlleva dedicarle menos horas a tu familia, quejas de tu mujer... Una vez que pasan las elecciones sindicales ellos se quedan más tranquilos, tienen un colchón de cuatro años para decir: políticamente este tío no ha avanzado. QUITAN un poco el pie del acelerador, y sabes que tú siempre vas a estar vigilado, pero de momento están tranquilos. Cuando estamos a año y medio de las elecciones otra vez empiezan a fijar más el marcaje, a saber de tus movimientos. Ha caído mucha gente por el mero hecho de acercarse a mí, por verles hablando conmigo, porque hay una vigilancia tan estrecha que en el momento que ven a alguien hablar conmigo en varias ocasiones... En principio utilizan una política disuasoria, que siempre mandan un correo por medio, a lo mejor un jefecillo de departamento, a decirle a la persona “mira, es por tu bien, yo te lo digo como amigo, tú puedes hacer lo que quieras, pero me han dado el toque de que te han visto con éste, ten cuidado”. En muchos casos, la persona ha cogido miedo y se ha despegado completamente.”

“Recuerdo un compañero de cafetería, que a pesar de que le habían avisado en muchas ocasiones, también se negaba a ir los domingos mientras era voluntario, y tenía una relación de amistad conmigo. Le cogieron un día, le hicieron una encerrona y se lo cargaron. Le hicieron firmar bajo presiones un despido improcedente para poder evitar una posible demanda por persecución sindical que era realmente lo que se había producido, y eso que yo le tenía sobre aviso: “tú no firmes absolutamente nada, si te tienen que echar, que te echen, coges tu carta de despido, pones no conforme, no firmes liquidación de ningún tipo”, pero aún así lo llamaron para hacerle presión para que trabajara los domingos...”

Trabajar en domingo era, anteriormente, “voluntario”, y se cobraban 60 euros por ese día, aparte de tener un día de descanso a cambio. En un convenio – firmado entre la empresa y los sindicatos amarillos- se introduce una cláusula mediante la cual los trabajadores pueden “adherirse” a ser llamados cualquier domingo –es decir, a que a partir de su adhesión, el trabajo dominical sea obligatorio- para trabajar por un suplemento de 15 euros –en lugar de los 60 anteriores-. La mayoría de la plantilla firmó: “Esto lo firmaba la gente bajo presión, incluso hubo gente que la llamaban a los despachos y si no firmaban esta cláusula los cambiaban de departamento. En Grandes Almacenes existen los departamentos de castigo. Aquellas personas que no entran por uvas, los desvían a departamentos peores, incluso les hacen un daño económico,

porque hay departamentos donde se cobran comisiones importantes, ahí están los seleccionados. Si algún seleccionado se vuelve rebelde, lo cambian de departamento “por cuestiones organizativas”.

“Este chaval no firmaba los domingos, y cada vez que había una apertura de domingo lo acosaban con eso: “¿vas a venir este domingo?” “no, que no quiero trabajar en domingo”, al rato “tienes que trabajar, porque hace falta, porque no sé cuantos”. Y de cuando en cuando el jefe de personal le llamaba para darle un tirón de orejas: “Tú, ¿qué pasa, que no trabajas los domingos? Tú, ¿qué eres, de los vagos?”, al tiempo que le reprochaba su amistad conmigo. Y en una ocasión le llamaron, él pensaba que era para darle otro tirón de orejas, y lo que le tenían preparado allí era la liquidación. Fue un caso que me dolió mucho, porque sé que fue unos meses antes de las elecciones sindicales y era una persona que ellos pensaban que podía presentarse.” El aceptó un despido improcedente, “pero fue un golpe para él, porque él vio que había sido una encerrona, que no lo dejaron siquiera, “antes de firmar nada, déjeme salir de aquí, que yo hable con mi mujer”, “de aquí sólo sale o con el improcedente firmado o con el despido”. Y lo que ocurre en estos casos, juegan con el miedo escénico del despacho y termina cayendo mucha gente. Además le pintan las cosas muy mal. En este caso no, pero conozco otros muchos: “vas a quedar de ratero, vas a quedar de no sé cuántos”, o “estamos dudando de si llamar a la policía o no, porque esa mercancía era tuya”, y llega un momento que la persona de tanto escuchar una mentira termina por creérselo. Y ahí se derrumba la mayoría y firman y éste fue un caso más.”

“Cuando una persona no interesa por la razón que sea, inmediatamente le ponen una vigilancia estrechísima, que la persona desconoce, un detective de la propia empresa. Le hace una vigilancia estrecha, cuáles son sus aficiones y sus debilidades. Y una vez que tiene hecho un informe de la persona, en cuanto tiene cualquier altercado, una discusión con los compañeros que hay tantas veces y que no tiene trascendencia, ya con eso le meten ahí y le montan una bola. O le hacen todo tipo de encerrona: “yo sé que tú bebes”, o “yo sé que te gustan los líos de faldas, y te puede costar hasta el matrimonio, porque si nosotros llamamos a tu mujer le vamos a contar...”. Claro, el tío dice: esta gente me van a arruinar la vida, porque no sólo voy a perder el trabajo. “Así que es mejor que firmes aquí...”. Prácticas de este tipo, y tiene que ser muy fuerte una persona. Recuerdo que en Córdoba en esta empresa en una ocasión tuvieron retenidas cuatro personas ahí durante tres o cuatro horas porque no querían firmar la baja voluntaria. Con estas prácticas de meterlos en el despacho, ahora viene el jefe de personal y te pega una bronca para que firmes, viendo que no firmaban, sale, vienen dos guardias jurados, y el jefe de personal regional y el director, y viene el abogado de la empresa y todos con la misma retahíla “que firmes, que es mejor”. Y ese fue uno de los casos que tuvo más repercusión, que los tuvieron retenidos tres o cuatro horas hasta que lograron que firmaran la baja voluntaria. Pero, una vez firmado se asesoraron y denunciaron y consiguieron un despido improcedente con una indemnización de 45 días por año, se logró demostrar que había sido una firma forzada. Una práctica muy habitual, sólo que rara vez se prolonga como en aquella ocasión, porque esta gente se mantuvieron duro, pero normalmente en un cuarto de hora se derrumba el que sea, y es muy habitual, y no sólo en esta empresa, en otras grandes superficies. Yo reparto mucha publicidad aquí diciendo que ante

un despido, ni te pueden retener a la fuerza en un despacho ni tienes por qué firmar absolutamente nada. Les voy explicando los pasos que tienes que dar si te ves en una situación de esas y que si te retienen, en cuanto salgas, te vayas a un juzgado de guardia a denunciarlo, que no te pueden retener contra tu voluntad en el despacho.”

“Conocí un caso de un chaval de mantenimiento, que se afilió, no tenía ningún cargo de representación en el sindicato, pero estaba muy arrimado, y le comenzaron a putear cuando se enteraron de que estaba en CCOO, y al ser de mantenimiento, cuando llegaba por la mañana, le asignaban las tareas a cada uno y cuando llegaba a él no le decían absolutamente nada, cada uno iba a su tarea, y éste, “bueno, y yo ¿qué pasa?”. “No, tú te quedas aquí”, te quedas aquí en el taller pero sin ninguna tarea asignada. Como se quejaba de eso y era pintor, lo metieron en una sala de máquinas a pintarla, una sala que era impresionante de grande, aquello podía tener 200 metros todo lleno de tubos y de columnas, con un ruido impresionante, empieza a pintar por aquí y cuando acabes por allí, empieza otra vez por aquí. Y allí estuvo el chaval medio volviéndose loco pintando aquello. Era aquello una maraña de tubos, de salideros, no sé si era de los aires acondicionados, que además estaba en un sótano, y esa era la tarea, pero eso después de protestar mucho porque no le asignaban tarea. Y ése estuvo un tiempo aguantando, y al final pidió la cuenta y se fue.”

Democracia patronal

La empresa no ahorra esfuerzos para mantener la hegemonía de los sindicatos amarillos. Las elecciones sindicales, supuestamente un ejercicio de democracia, son el momento álgido de la represión antisindical. Ello convierte estas elecciones en un verdadero referéndum de confirmación de la dictadura empresarial. Perseguir, acosar o comprar a los opositores para que no puedan presentar una candidatura, manipular las listas electorales, amenazar...: todas estas prácticas, en unas elecciones políticas, deslegitiman completamente los resultados electorales. Nada de esto ocurre en el caso de las elecciones sindicales en Grandes Almacenes: aquí se cumple punto por punto esa vieja – pero no caduca- frase que decía que la democracia se queda a la puerta de las empresas.

“Mantenemos esa sección sindical, que al menos nos da derecho a tener el tablón de anuncios y cuando el caso lo requiere, repartimos octavillas en la puerta, apoyándonos con gente del sindicato que no son de la empresa. Hay algunos afiliados, que se mantienen en el anonimato porque saben que en el momento que salga a la luz van a ir a saco a por ellos. Y en el momento que se vislumbra cualquier atisbo de organización, empieza la caña, lo que hace muy difícil la presentación a las elecciones sindicales porque en un centro como el mío se precisan 23 personas que llevar a la lista para presentarse, lo que quiere decir que para que sea reforzada esa lista, tú tienes que llevar un mínimo de 40. Si tú vas con el mínimo, se cargan a dos y ya estás por debajo de lo que se exige, no te puedes presentar. De hecho, ha ocurrido en otros centros, han presentado una lista, incluso rebasando un par de personas el mínimo exigible, y le han quitado cuatro o cinco de en medio, porque desde que se presentan las candidaturas hasta que se celebran las elecciones

sindicales hay un trámite, por lo menos 15 o 20 días, y esos días los aprovechan para eliminar a gente, con las llamadas a los despachos, pasando por ofrecimientos de dinero, ascensos, y mucha gente se te viene abajo.

- ¿Cuáles son las prácticas más habituales para eliminar gente?

- Ellos hacen en función de cómo sea la persona, ellos saben cuáles son las personas más débiles y en función de eso pues le ofrecen una cosa u otra. Si consideran una persona muy peligrosa para el sistema, hacen un desembolso muy importante y la quitan de en medio, o al cabecilla, o al segundo más importante... Y con eso derrumban todo. Normalmente ese tipo de candidaturas las encabezan un par de personas que son las que han mantenido la lucha, y los otros son gente que han sido convencidos, pero que después, digamos que no son fuertes mentalmente para aguantar la pelea. No solamente es difícil encontrar 23 personas capaces de presentarse, sino que además tengan las ideas muy claras, y eso prácticamente es imposible. Si a eso le juntamos que mucha gente, en un estado de desesperación, van en una lista pensando en que les hagan ofertas para irse, eso también hemos tenido que descifrarlo cuando se ha venido un tío con treinta años de casa, este tío toda la vida afiliado en un amarillo y ahora quiere venir en la candidatura, es mosqueante. Entonces, la manera de pillarlo, porque a lo mejor se ofrece: “yo me pongo contigo en la puerta a repartir propaganda, a lo que sea”, este tío no me huele bien, este tío viene en busca de lo que viene, “bueno, pues el mejor favor que le puedes hacer al sindicato es mantenerte en el anonimato hasta el momento de presentar la candidatura, tú vas a firmar la candidatura solo, sin saber los que vienen detrás”, porque además también tienes que luchar con los topes que la empresa te intenta filtrar. Todo eso hace muy complicado presentar una candidatura. La estrecha vigilancia sobre mí, sobre todos los movimientos que yo haga, me obliga a citarme con las personas prácticamente en su casa. Se utiliza el tablón de anuncios y la página web para que la gente tenga una información, porque hay temor incluso a ponerse delante del tablón de anuncios de CCOO a leer lo que se publica ahí, ahora hemos abierto un blog y eso permite a la gente leerlo sin ser vistos. Eso es un paso importante. Me acuerdo en una ocasión, porque repartíamos propaganda de CCOO cuando entraba el personal, sigo haciéndolo preferentemente cuando entra el personal, yo creo que siempre es mejor porque la persona como mejor se puede liberar es llevando el papel adentro y atreviéndose a leerlo dentro y, una vez que lo lee lo puede soltar por ahí y cogerlo otra persona y leerlo. Y me acuerdo que me decía uno: “estas cosas las tenías que repartir cuando salimos, así se las lleva uno a casa y las lee ahí tranquilo y no te ve esta gente”. Digo: “no, es que hay que exigir la libertad y hay que ganársela también, haciendo ese tipo de cosas, que esto no es una organización terrorista ni nada de eso, que esto es un sindicato democrático, que no es ninguna organización que esté fuera de la ley, y hay que comprometerse...”. En fin, se hace complicadísimo, la tela de araña es muy grande y muy poderosa, cuentan con muchos medios. Los procesos de elecciones sindicales, desde muchos meses antes, a través de la empresa hacen la selección de las candidaturas de los dos sindicatos amarillos, y entre las dos candidaturas llevan casi el 30% de la plantilla, el resto lo tienes que buscar tú en el resto, que por supuesto, en los amarillos suelen incluir los que consideran ellos que pudieran ser de Comisiones, por sospechas, “ese es muy amigo de aquel, o habla mucho con él, hay que achucharlo para que vaya en una lista de los

amarillos, de esa manera descartamos que sea candidato de CCOO". Ese proceso comienza con unos meses de antelación; cuando llega la hora de las candidaturas, es prácticamente imposible, yo no he logrado presentar una candidatura aquí en 20 años. Una vez, hubo varias personas que se prestaron, y fue ilusionante, pero al final todo quedó en aguas de borrajas. Es muy difícil. Es más, en aquellos sitios en que logran presentar candidaturas sin que se las tiren, inmersos ya en el proceso electoral hacen cada patraña impresionante, como manipular el voto por correo, te contratan el día de las elecciones un montón de chavales nuevos para que vayan a votar con el voto del amarillo en la mano, etc., etc.

- Pero uno que acaba de entrar no puede votar

- No, me refiero a los fijos discontinuos que sólo acuden a trabajar un máximo de 13 días al mes y un mínimo de 4 me parece, cuyos calendarios van firmando mes a mes. En fin, hacen mil patrañas, el día que hay elecciones sindicales te empujan prácticamente para que vayas a votar, porque hay mucha gente que como sabe de qué va la cosa se despreocupa y no quiere ir a votar, y los jefes los empujan: "vete a votar, tómate el tiempo que necesites, a votar, que es importante", y la gente acude a votar por temor a que no figure entre los no votantes, porque como eso es un listado, por temor a no estar entre los que no han ido a votar, van masivamente. Y no necesitan que le metan el voto en el bolsillo, porque por ejemplo en el caso de mi centro no se presentan más que los amarillos, ellos se lo guisan y se lo comen, así el éxito está garantizado para 4 años más. Pero en aquellos sitios que sí se presenta CCOO, utilizan todo este tipo de trucos, el voto por correo manipulado, las contrataciones de un día, dar un día de descanso a gente que puede ser sospechoso de dar el voto negativo, buscan una fecha que sea propicia para que sea puente, para que algunos considerados "rebeldes" se les facilite un día y puedan pillar el puente y no se molesten en ir a votar, en fin lo increíble con tal de que CC.OO. no pueda presentarse."

"La otra persona que estaba conmigo en la sección sindical también en un proceso electoral, tres o cuatro meses antes, le dieron una cantidad de dinero y desapareció. Me parece que corría el año 94, y le dieron un dinero, ella salió y además imagino que cantó todos los afiliados que teníamos. Porque ellos no solamente sueltan dinero, sino que te tiran de la lengua, "¿quién hay? ¿quién no hay? ¿quién iba en la lista?"

- Entonces cada vez que compran a alguien se os desmonta todo

- Claro, se desmonta absolutamente todo y además desprestigian absolutamente al sindicato, porque a través de los sindicatos amarillos: "otro sindicalista vendido, ¿dónde están los de CCOO? Nada más que quieren dinero". Claro, y todo eso pesa muchísimo. Mira, como prueba contraria está mi caso, que después de haber sido ofertado en múltiples y variadas ocasiones, nunca acepté y por eso lo pagué con el despido, aunque en este caso los amarillos evidentemente ni mu."

"La gente no se afilia porque saben que a partir del momento en que la empresa se entere de que son afiliados van a sufrir una persecución, y van a poner en riesgo su puesto de trabajo. La gente es consciente de eso. Eso ya es suficiente para que la gente no lo haga, pero después todo este tipo de cosas ayuda a que la gente desconfíe de ti, del sindicato. Y se hace muy duro porque

después de cada golpe en unas elecciones sindicales cuesta mucho levantar el vuelo otra vez, hasta el punto de que llegan las siguientes y todavía no has sido capaz de reconstruir eso, es muy difícil. Sinceramente, después de tantos años, no veo la manera, o habría que hacer para acabar con el sindicalismo amarillo de las grandes superficies una tarea conjunta del sindicato a nivel estatal, con propuestas muy fuertes, y con una implicación muy directa de todas las ramas incluso, que prácticamente esto es imposible. Y esto ha estado incluso denunciado a las organizaciones sindicales internacionales, pero vamos, es una utopía a día de hoy en vista de que cuentan con unos mecanismos que arrollan, tienen poder, tienen dinero... Por ejemplo, los altos cargos dentro de la política, la sociedad, de las administraciones públicas, judiciales, la comunicación, etc., por su poder adquisitivo suelen ser clientes fijos de Grandes Almacenes, y hay que recordar que en Grandes Almacenes son nefastos en el respeto a los derechos laborales de sus trabajadores, pero hay que reconocer que para el cliente es lo mejor que te puede ofrecer el mercado, por tanto ese ramillete de personajes antes reseñado constituyen un grupo de clientes "vip's" para la empresa, que con buen criterio para sus intereses, dedica en muchos casos atenciones muy especiales a este grupo de clientes, consiguiendo cuando menos silenciar o distorsionar el verdadero concepto de empresa real existente en este tejido social de los poderes públicos y sociales."

Buen rollito

"Primero hay un acoso importante, fuerte, una tela de araña bastante densa, que comprende muchas personas, que va desde los sindicalistas amarillos, pasando por los jefes intermedios, el jefe de la planta, la jefatura de personal... Ahí empieza el acoso. Cuando esta persona resiste, que en muchos casos abandonan en esta primera etapa, cuando se ven acosados muchos arrojan la toalla o piden la cuenta. Pero si resiste a esto viene una segunda etapa que es la de vamos de buen rollo, a ver si por las buenas nos lo llevamos al huerto. Y en muchas ocasiones lo han conseguido, con subidas de salarios, cambios de departamentos, a departamentos donde va a tener comisiones mejores, o revisión salarial importante, o le dan un carguito... Y así también han convencido a mucha gente. Por todas esas etapas he ido pasando yo. Y todas estas políticas las suelen llevar de una manera muy sutil, siempre utilizando terceras personas para que tú no puedas acusar a la empresa de intento de compra. Te envían una serie de emisarios para hacerte la propuesta".

"Conmigo había un compañero en la cafetería que era también crítico con la política de la empresa. Este hombre, en vísperas de unas elecciones sindicales, tuvo un problema de salud serio en su casa y, aprovechando ese momento de debilidad, el jefe de personal le llamó al despacho, tuvo una conversación con él, "me he enterado de que tienes este problema, aquí estamos para ayudarte en lo que tú puedas necesitar". Este hombre, bastante decaído con el problema, "pues yo en estos momentos lo que necesito es más tiempo y dinero". Total, que a los pocos días le llamó ofreciéndole irse al almacén con un horario de 7 de la mañana a 3 de la tarde y de lunes a viernes. O sea, mejoraba muchísimo sus condiciones de trabajo. Este chaval me <http://www.abusospatronales.es>

consultó, no sabía qué hacer, y le dije que tus condiciones familiares ahora mismo es lo primero que tienes que mirar y yo creo que sí, que deberías aceptar, si tú crees que mejora tu... Porque este chaval era camarero, y esa oferta iba a ganar tiempo y le iba a facilitar ganar cuatro perras fuera de los grandes almacenes aprovechando los fines de semana. Este chaval se fue al almacén. Pero no muy contento con llevárselo al almacén, el jefe de personal le mandó a los sindicalistas de FETICO para que fuera en la candidatura de FETICO, para quedarse completamente tranquilo de que en Comisiones no estaba. Porque al irse al almacén y allí haber bastante menos personal, la posibilidad de montar una candidatura de Comisiones era mucho más fácil, porque necesitaba muchos menos candidatos. Un tiempo después de irse al almacén me llamó por teléfono para decirme que iba en la candidatura de FETICO: "Esta gente, no me dejan tranquilo...". Y le dije: "Mira, yo por ahí sí que no paso, esto es una cuestión diferente, tú has ido ahí porque a ti te interesa por tu problema familiar, pero ya ir en una candidatura de un sindicato amarillo con lo crítico que tú has sido durante todos estos años, no lo veo, es más, cuanto más te agaches más se te va a ver el culo, esa es mi postura, pero vamos, tú haces lo que tú consideres oportuno". El no atendió a esa reflexión que le hice y fue en la candidatura y prácticamente hoy no ha dejado de ir en todas las elecciones sindicales por FETICO. Además, goza de ciertos privilegios, por las horas sindicales, me imagino que le habrán subido el dinerito, y su relación con la empresa es magnífica. Pues éste es uno de los emisarios que me mandaron para irme al almacén con una revisión salarial si yo dejaba el sindicato. Un día me llamó por teléfono, "mira, te llamo porque ayer estuve en el despacho con el jefe de personal, y estuvimos más de una hora y media hablando de ti", "¿y eso?" "no, mira, resulta que me ha preguntado de todo, si tu mujer trabaja, qué coche tienes, cómo es tu casa..." Claro, yo me imagino que esta gente se estaría preguntando: este tío, con un sueldo tan miserable como los que aquí se ganan, con dos hijos, tiene que estar apretadísimo. En fin, eso es para ir estudiando la posibilidad de hacerme ofrecimientos económicos a ver si por ahí yo... Total, que éste le estuvo contando lo que sabía, "y al final me ha dicho que... yo quiero verme contigo, que tengo una noticia para llevarte, pero no es para hablar por teléfono". Quedé con él, estuvimos en una cafetería dos o tres horas hablando, me contó toda la entrevista que había tenido con el jefe de personal y al final dice "yo vengo porque este tío me ha dicho que si tú estarías dispuesto a venirte al almacén, con una revisión salarial importante, algo que ustedes pactaran". Le digo: "tú sabes cómo es mi manera de pensar, no estoy dispuesto a aceptar eso. Además, tú sabes que te están utilizando de correo." "No, yo se lo he dicho, este tío es muy perseverante y tiene las ideas muy claras y no va a aceptar, pero vamos, tú ve...". Como teníamos amistad de muchos años, le dije: "este tío te está utilizando de correo precisamente para que yo no le pueda acusar de que me quiere comprar, yo ahora no puedo hacer público eso, porque lógicamente tú no te vas a prestar a venir a declarar que eso es cierto", "hombre, yo no puedo hacer eso". Esa fue una de las ofertas."

"En otra ocasión, en una entrevista que mantuve con el jefe de personal sobre una información que puse en el tablón de anuncios, me dice "tú estás deseando ser delegado del comité de empresa", "no, yo estaría encantado de que aquí hubiera un sindicato de Comisiones Obreras y que no hiciera falta mi

participación, yo me contentaría con ser un simple afiliado, pero como no hay, creo que estoy en la obligación de representar a Comisiones mientras no haya otra persona, y para exigir mis derechos esto pasa por hacer la función que hago” “no, porque tú tienes muchas ganas, ¿eso qué es, por las horas sindicales?” “Tú estás equivocado” “No, es que yo te podría ayudar a presentar la candidatura de Comisiones, si tú quisieras”. Claro, lo que quería es ponerme él a la gente, conmigo a la cabeza, y formar un sindicato amarillo detrás de las siglas de CCOO. Digo “¿Qué me estas diciendo, una candidatura de CCOO conmigo a la cabeza, paseando la carpetita por ahí como los de FETICO? Tú estás equivocado, yo no soy esa clase de persona”. “Tú me has entendido mal” “Soy todo oídos, explícate, ¿qué has querido decir? ¿que tú me pones a la gente en la candidatura?” En fin, el tío cambió de tercio: “no, tú me has malinterpretado”. Otro intento que quedó ahí frustrado. Y más adelante, vinieron otro tipo de ofertas, me acuerdo de otra de ellas, porque se han producido tantas en tantos años, en una ocasión el jefe de la cafetería me dice: “ayer estuve hablando con el jefe de personal, estuve hablando con él, y me dijo que si tú eras recuperable” “Recuperable, ¿de qué? ¿tengo alguna enfermedad?” “No, hombre, recuperable, tú me entiendes, tú eres un tío que eres muy válido profesionalmente, tú aquí podrías ganar dinero y tener un cargo de responsabilidad en la cafetería” “Bueno, yo nunca me he negado a ascensos de ningún tipo, ni a subidas extraconvenio de las que hace la empresa, sí tengo que decir que estoy en contra de ese tipo de políticas, estoy a favor de subidas salariales peleadas en convenio como Dios manda con representación de los trabajadores adecuada, no de estas subidas a dedo que hace la empresa, no obstante, soy un trabajador más de la empresa y a mí en 19 años que llevo aquí nunca se me ha subido una sola peseta, así que no me cierro en banda a eso. Ahora bien, si lo que va buscando es que yo deje el sindicato por ese tipo de ofertas...” “Hombre, tú sabes que eso es condición sine qua non”, “No, pues dile que pierde el tiempo, una vez más”.

“Ya por último, en los últimos 6 meses, los intentos de diálogo para procurar mi marcha eran casi cotidianos, siempre a través del jefe de departamento quien a buen seguro seguía la estela marcada por su superior y que pasaba por un ofrecimiento económico siempre sin definir, pero intentando sondear mis disposiciones de propuesta. Hasta que un día dio un paso adelante y concretó una cantidad muy superior a la estipulada por ley y que también fue rechazada por mí, te aseguro que mucha gente en mi centro de trabajo hubiera aceptado por la mitad. Debo contar que con el jefe al que me refiero había existido un trato profesional exquisito que rozaba incluso la amistad. Este hombre había mantenido una serie de discrepancias con la dirección de la empresa por ciertas formas de proceder de ésta, entre las que se encontraba su obcecación en obligarle a presionarme y darme mala vida, cosa que él no entendía por qué. Corría finales de Diciembre de 2003 y debido a sus diferencias con la dirección y tener buenos recursos profesionales, anunció que quería cambiar de aires y que se marchaba de la empresa. La dirección no aceptó y tuvo que pelear para intentar retenerlo. Al final la empresa lo consiguió in extremis, lo retuvieron con un buen incremento salarial que él mismo definió con una sola frase, “Me quedo porque por pan baila el perro, Alberto”, “respeto mucho tu decisión personal, pero quiero que sepas que a partir de ahora cambias dinero por criterio personal, ya pasas a ser como tantos jefes de la empresa que viven

a merced de ella, a cambio de dinero”. Él no compartía esa opinión, que dicho sea de paso todavía se producía en términos coloquiales, pero lo cierto es que a partir de entonces las circunstancias cambiaron y dieron un giro de 180° en nuestras relaciones tanto personales como profesionales. El se situó claramente en la acera de en frente, pasó de confidente mío a formar parte de esa dirección que apostaba por despedirme.”

Despido y readmisión

Sin embargo, el despido no llegó hasta junio. “Incluso convencidos de que tenían que despedirme, no encontraban la manera, “¿qué le ponemos a este tipo en la carta de despido?” Era complicado. Y pasaban los meses hasta que en una de las publicaciones que yo hice en el tablón de anuncio, puse un artículo que se titulaba “Camareros, no, toreros”, donde se le hacía una crítica fuerte a la dirección porque habían cambiado mucho personal fijo por chavales con contratos basura que no sabían la profesión, y se formaban unos pitotes allí trabajando... Entonces hice una crítica diciendo que más que camarero había que ser torero porque había que lidiar con el personal y con la clientela, que lógicamente se quejaba con razón, porque no se le daba el servicio arreglado a los precios que pagaban. Aquello fue la piedra de toque para decir: “vamos a agarrarnos a esto, no tenemos otra cosa”. Eso motivó una entrevista con el jefe de personal en su despacho, que nosotros teníamos por norma, por cortesía, que todo lo que se publicara en el tablón de anuncios previamente se diera una copia a la dirección, ellos la firmaban, no dándote el acuerdo, porque lógicamente nunca estaban de acuerdo con lo que se publicaba en el tablón de CCOO, pero sí un trámite burocrático para que ellos siempre supieran qué cosas se publicaban allí y darle de alguna manera una garantía de que nadie quitara aquello que se publicaba. O sea, lo que tú publiques allí que no se pase por aquí, nosotros no respondemos, pero las cosas que previamente hayan pasado por aquí, nosotros nos hacemos responsables. Esta crítica era un mural, lo hice en grande porque estaba toda la gente caliente por aquel entonces, en unas condiciones... –ahora no son mejores-, y tuve que ir al despacho del jefe de personal. Me atendió una persona de la administración que me dijo: “te lo voy a firmar yo, porque éste me ha dicho que no le molesten, que está pasando la piedra”. “Vale, es para poner esto en el tablón de anuncios”. Cuando este hombre leyó aquello “Perdona que te diga, pero yo para esto, espérate que lo tengo que llamar” “bueno, te lo dejo aquí, que tengo que trabajar en cinco minutos, cuando lo tengas terminado, lo recojo y ya lo pongo”. Me fui arriba y a los cinco minutos me mandan llamar, voy al despacho del jefe de personal, que estaba con el jefe de cafetería. El jefe de personal quiso provocar una situación tensa para tener el motivo que le diera carta de naturaleza al despido. Cuando entré ahí: “Esto, ¿qué es?”. Me tira el mural por encima de la mesa. Digo: “Mira, esto es una publicación que se va a hacer en el tablón de anuncios de CCOO” “¡Es que esto es una patraña de mentiras!” “Le pido por favor que no me levante la voz, que hablando nos entendemos y será así mucho mejor” “No te estoy gritando, este es mi tono de voz”. Entonces este hombre se puso borde, además creo que estaba delante de mi jefe sacando pecho para decir “Te vas a enterar quién manda aquí, cómo se pelea con este tipo de gentuza”. Él estaba muy subido de tono, yo estaba tranquilo, pero aquello se le fue de las manos en el sentido de que cada vez gritaba más, <http://www.abusospatronales.es>

aspavientos con las manos, porrazos en la mesa... Entonces le tuve que frenar “escúchame, contigo no voy a hablar así, esto se va a poner porque...” “Eso no se pone”, “¿Cómo que no se pone? Yo no te estoy pidiendo a ti tu permiso, lo traigo para cumplir con un trámite burocrático y se va a poner porque quien decide si se ponen las cosas ahí soy yo, y no te estoy pidiendo tu parecer, eso se va a poner, te lo garantizo”. El otro, gritando: pues no, pues no sé cuántos. Digo: “Yo no voy a hablar más del tema, si tú quieres alguna otra cosa de otro asunto, hablamos, de esto yo no pienso hablar más, así que si no tienes otra cosa me marcho ahora mismo”. Él, a grito pelado: “¡Tú te vas a quedar ahí porque te lo ordeno yo! ¡Tú te vas a quedar ahí sentado!”. Ya eran diez minutos de gritos, yo ya estaba caliente, me levanté con mucho ímpetu y me puse delante de él: “¡Yo me voy a quedar aquí porque lo mandas tú, pero me voy a quedar de pie porque todavía decido yo si me quedo de pie o sentado!”. Entonces me expulsó a grito pelado del despacho, fuera, señalando para la puerta. “Bueno, pues me voy, pero que conste que yo he venido aquí porque tú me has llamado. Hasta luego”. Y me fui. Aquello de los despachos de personal parece que está ahí el presidente de Estados Unidos, de cristaleras, con puestas de seguridad, la secretaria ahí detrás, con pasillos, una puerta, otra puerta, todo enmoquetado, en fin, que para un currante de a pie que no se vea en esas situaciones le impone mucho, yo creo que está hecho con la idea de que la gente se derrumbe con más facilidad. Pero, yo después de tantos años estaba un tanto habituado, aunque siempre las visitas a esos sitios no son agradables, porque tú sabes que no vas a ser bien recibido, porque siempre van a intentar ver por dónde te meten el bocado. Y bueno, una vez que me fui me di cuenta que el mural se había quedado ahí dentro, y llamé a la secretaria para pedir el mural, me dio paso de nuevo al despacho del jefe de personal donde entré tras llamar y dije: perdone pero me he dejado aquí el mural, “sí, sí, toma aquí está, ya está firmado” ya en un tono mucho mas sosegado, y evidentemente se publicó. Digo: “muy bien, muchas gracias, de todas maneras se iba a poner, firmado o sin firmar”. Y me fui a trabajar, pensando: “esto va a traer...”. Y efectivamente, esa conversación sería en torno al 20 de mayo, trabajé dos o tres días más, me fui de vacaciones diez días, trabajé tres o cuatro días más y entonces me llamaron para despedirme. Aprovecharon aquella coyuntura para decir, ya tenemos donde agarrarnos y lo echamos por esto.”

“Antes de despedirme, volvieron a intentar una solución, pero siempre económica. Me dijeron: la empresa quiere concluir la relación laboral contigo y preferimos negociarlo por las buenas, así que, si quieres negociamos tu salida. Digo: “yo el único patrimonio que tiene un trabajador es su puesto de trabajo, y yo vengo aquí para trabajar. Si ustedes no me quieren aquí, ustedes sabrán lo que tienen que hacer”. “Uff, ¿esas disposiciones traes tú para negociar? Mal camino llevamos así.” Y mi jefe ahí sentado: “Coño, negocia”. Digo “¿Que negocie? Venga, vamos a negociar, ¿qué es lo que ofrecen ustedes?”, “No, no, no, nosotros...”, “Entonces, ¿qué clase de negociación es ésta? Ustedes, ¿qué quieren? Que sea yo quien diga una cantidad determinada” “No, es que tú lo que vas buscando que la digamos nosotros, y si tú no aceptas, decir que nosotros te hemos intentado comprar”. Digo: “yo, motivo para decir eso tengo ya sobradamente, y tú lo sabes igual que yo, pero la pelota está en vuestro tejado y sois los que tenéis que decir lo que pasa”. Estuvimos allí con el tira afloja, y al final “yo, sintiéndolo mucho, te voy a tener que despedir”. “Pues

haga usted lo que haga conveniente, ya sabré yo donde tengo que ir si eso se produce”. Los tíos tenían cartas de despido diferentes, en función de cómo saldría la negociación, tenían una carta de despido si se negociaba y otra carta para como se dio la situación, que yo no aceptaba, ahí metían un montón de patrañas, ponían en mi boca frases que supuestamente había proferido en contra del jefe de personal, y además con la torpeza de que muchas de ellas habían prescrito, en el supuesto de que hubieran sido verdad. Es cierto que yo había sido muy crítico contra el sistema de la empresa y había manifestado muchas publicaciones contra el sindicalismo amarillo, de hecho continué haciéndolo y no me cansaré mientras tengamos que seguir sufriendo esta política dictatorial y arbitraria que nos impone la empresa, pero de ahí a lo que suscribían como causas del despido había un abismo. La carta de despido tenía dos páginas: que yo había proferido insultos contra la empresa y contra el jefe de personal, que yo era una persona que fomentaba entre mis compañeros el malestar, los predisponía en contra de la empresa. Vamos, una serie de cosas que resultaron vacías, porque muchas de ellas, incluso en el supuesto de haber sido ciertas, habían prescrito, o sea que ya no tenían razón de ser. Después de tanto tiempo pensando de qué manera hacerlo, fueron torpes e inútiles para preparar una carta de despido plagada de errores jurídicos y acusaciones que no pudieron probar ni siquiera con la complicidad y el apoyo de jefes y colaboradores que se prestaron como testigos de la empresa el día del juicio. Y con eso fuimos a los tribunales, tardó diez meses el juicio en celebrarse, salió el resultado como despido nulo, pero como recurrieron al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la ley les permitía pagarme por la reincorporación, pero no darme trabajo efectivo. Ese recurso tardó catorce meses, pues catorce meses que estuve yo cobrando el sueldo sin prestar servicio laboral. Pero claro, yo digo: esta gente lo que quiere es mantenerme en el anonimato, que esto no se sepa, que no me vean, que a pesar de que yo publiqué que había ganado y tal, que la gente no te vea ahí vestido de camarero otra vez. Digo: como yo he recuperado mi puesto de trabajo y además vuelvo a recuperar mi condición sindical, yo iba una media de dos o tres veces por semana a mi centro de trabajo.”

En la sentencia se le da toda la razón a Alberto. Es más, la sentencia afirma claramente que la empresa “ha desarrollado una política sindical, procediendo a favorecer la existencia de sindicatos afines a la empresa, acompañado de una sistemática conducta de entorpecimiento del sindicato CCOO. Así en la empresa demandada se produce una significativa distorsión del mapa electoral, en el cual los sindicatos más representativos apenas tienen representación (...) La empresa demandada apoya de forma sistemática a dos sindicatos afines a la empresa, apoyados, estimulados por la propia empresa como son los sindicatos FASGA (Federación de Asociaciones Sindicales de Grandes Almacenes) y FETICO (Federación de Trabajadores Independientes). Así, la empresa canaliza a través de estos sindicatos las “mejoras” ofertadas a los trabajadores, estimula la afiliación a los mismos y premia la “afinidad” de dichos sindicatos a la empresa mediante la promoción económica y profesional de sus dirigentes y afiliados, como canaliza su política de personal de modo similar a como lo describe la sentencia del Tribunal Constitucional de 31-3-98 (...) en la que se reconoce acreditada la existencia de diferencia de trato en materia salarial y profesional a favor de representantes sindicales de FASGA y

FETICO y en detrimento de los de CCOO o UGT. Esta labor de estímulo de sindicatos afines ha venido acompañada de una conducta de entorpecimiento de la sindicación y la actividad sindical de los sindicatos distintos a FASGA y FETICO, en especial de CCOO. Así, se ha procedido a despedir a representantes o afiliados a CCOO, se ha hecho un especial seguimiento a los intentos de organización del sindicato en los distintos centros de trabajo con el objeto, muchas veces conseguido, de impedir la existencia de CCOO en los centros de trabajo, mediante conductas que junto a los despidos de representantes y afiliados al despido de trabajadores que pudieran ser sospechosos de participar en CCOO o a través de otras medidas como el cambio de centro de trabajo, departamentos, amenazas sutiles o expresas, invitaciones a los trabajadores a que dejen CCOO y se afilien a FASGA y FETICO a cambio de recompensas salariales y/o profesionales, etc... En muchas ocasiones el despido de dichos trabajadores se ha producido, tras sufrir algunas de las conductas descritas, con el ofrecimiento de indemnizaciones sensiblemente superiores a las legalmente establecidas. Situación denunciada por parte de la UNI-Comercio (Union Network International), la federación de sindicatos de comercio más representativa a nivel mundial, adoptando iniciativas para que si esta práctica de represión sindical no es abandonada por la empresa, será denunciada ante la OIT y la Unión Europea”.

“Otro hecho curioso es que la primera vez que fui después de la sentencia judicial, lo primero que hice es ir ahí a reunirme con mis compañeros, porque hasta entonces no había ido porque no era conveniente. Me encajé inmediatamente ahí, me fui al comedor de personal a una hora que sabía que estaban mis compañeros comiendo, y no llevaría ni cinco minutos ahí, aquello se formó un pequeño revuelo, ahí rodeado de gente y saludando a uno y a otro, me siento ahí con ellos y a los cinco minutos aparece el jefe de cafetería y me echa de allí, me dice que yo no puedo estar ahí. Digo: “¿cómo es eso, que yo no puedo estar aquí? Yo soy personal, igual que tú, y esto es el comedor de personal”. “No, no, pero me manda la dirección para decirme que tú no puedes estar aquí”. Ya me resultó un poco extraño que cuando entré en la tienda desde la calle me seguían los guardias jurados, con los walki-talkies en la mano, como si fuesen persiguiendo un delincuente. Cuando llegué a la quinta planta, un gerente, nada más que me vio cogió el móvil para avisar. Yo miraba a los guardias jurados, se quedaban a un metro de mí, ni me decían nada, hasta que llegué a la quinta planta y a los cinco minutos de estar en el comedor me echan. Yo, ante la duda, digo: “mira, me voy a ir, voy a hablar con mi abogado”. Les digo a los compañeros que me voy, “¿ya te vas?”, “sí, es que me echan, no puedo estar aquí según este señor, pero bueno, ya se aclarará”, “bueno, hasta luego”. Salí a la calle, nuevamente acompañado por los guardias jurados, y llamé a mi abogado, oye, me ha pasado esto, y me dice: “Esto, ¿cómo va a ser? Claro que puedes estar ahí. Vamos a hacer una cosa: escribe una carta a la dirección con lo que te ha pasado, que te la firmen, y te vas a volver allí mañana, y si te echan, no te muevas de ahí, llama a la policía, y si te pegan una hostia, mejor”. Me voy a casa, hago mi cartita, la llevo allí, porque simultáneamente me pasó que fui a cobrar, y nosotros para cobrar tenemos un cajero automático y las cajas donde te pueden pagar. Yo fui al cajero, y me daba lo relativo a mi salario, pero llegaba a la ventanilla y me decían: “no te

podemos pagar, aquí sale que no tienes nada". "Tengo aquí el saldo y tengo tantos euros". Eso, otra medida de entorpecimiento, pagarme me tenían que pagar, pero tú no vas a cobrar con normalidad como lo hace todo el mundo. Entonces, conjuntamente llevé los dos escritos, el de expulsión del comedor del personal y el de que no me pagaban en la caja. Me recibió el jefe de personal, que fue la única vez que me recibió porque además iba acompañado de una compañera que formaba parte de la sección sindical y se vio obligado a recibirme. Entramos y le presentamos las dos cartas, que me firmó, porque se niegan a firmártelo todo, o se quieren quedar con el original y te dan la copia sin firmar... Al final, hemos llegado a la conclusión de que ni los carteles que se ponen en el tablón de anuncios ni las cartas que se le quieren enviar para ponerle en conocimiento de alguna cosa, se le pueden entregar de forma personal, porque se niegan a recibirte o no te la firman, entonces hemos recurrido al burofax, fax para allá, para acá, así andamos, no hay ninguna conversación, se niega rotundamente. Yo he llegado allí a pedir cita a la secretaria, para que me reciba: "vale, no sé si te va a poder recibir, porque tiene mucha gente", "bueno, pues mira si no me puede recibir hoy soy el primero para mañana", pasan los días y nada. Lo cierto es que a partir de aquel escrito tras la expulsión, al día siguiente volví allí mismo y ya no fueron capaces de echarme."

"Ahora estamos en una situación que se han tranquilizado un poco las cosas, pero la vuelta ha sido un poco tormentosa, por estas cosas, se niegan a recibirme y tal, y además el jefe de personal, que es el que ha puesto más énfasis en eliminarme y no lo ha conseguido, es el gran derrotado de la dirección, porque es el que más ha tenido que batallar directamente conmigo y tiene esa frustración personal. Este señor es un niño pijo que llegó con las ganas de agradar a quien le había recomendado y puso toda la carne en el asador para eliminarme, y no lo ha conseguido. Entonces, cuando me ha visto trabajar ahí otra vez, ha ido ahí a tomar café, voy para allá, "buenos días, señores, ¿qué van a tomar?" "A mí que me atienda otra persona", "sí, ahora mismo, oye, atiende ahí que no quiere que le atienda yo". Claro, el tío intentaba provocarme de esa forma, su objetivo era que yo perdiera los papeles, porque él va con otros gerentes y si saco los pies del plato él siempre va a tener quien diga: "sí, tú le insultaste", yo en cambio no voy a tener a nadie. Las provocaciones pasaban por ahí, a los dos o tres días, otra vez, "no, no, a mí que me atienda otra persona". Pero claro, viendo que no conseguía su objetivo, pasó a mayores, y en vez de conformarse con decir "a mí que me atienda otro" dijo en una ocasión "a mí que me atienda otro, no vaya a ser que me siente mal". Yo eso no lo podía tolerar ya, pero no iba a entrar en una discusión directamente con él porque no me interesaba, así que lo que hacía era escribir una carta dándole las quejas a su superior por el comportamiento e invitándolo a que me llamaran en cualquier momento para aclarar la situación o que de alguna forma me respondieran por escrito. Primero fue al jefe de recursos humanos regionales, y como éste no me contestaba, en esa intención de seguir haciéndome el vacío, pues la siguiente ocasión, como ya había llegado este escrito a su jefe, el tío lo que hizo fue que la iniciativa de la provocación la llevara uno de sus acompañantes. Llegó un día con varios y el perro de presa que él había previamente asesorado cómo se tenía que comportar, yo llego "buenos días, señores, ¿qué les sirvo?", dice el gerente ése al jefe de personal:

“oye, ¿dejamos que nos atienda este señor, o mejor cambiamos?” “mejor cambiamos, ¿no?” “Pues eso, que nos atienda otra persona”. Entonces hago otra carta y la envío al director regional, que está ahí en mi centro, ni ha respondido ni ha llamado, y es gente que va allí con mucha frecuencia, que yo los he atendido allí. No responden. Y a eso hemos tenido que unir un par de demandas después de mi reincorporación motivadas por las vacaciones, que solicité las vacaciones, mi abogado me dijo que tenía derecho, las solicité por escrito y fueron denegadas. Le pregunté al abogado, “y esto, ¿qué?” “bueno, pues denunciarlas”, y se denunció lo de las vacaciones.”

Los trabajadores tienen derecho a 21 días de vacaciones en verano y luego otros 10 días fuera de verano –excepto fechas de rebajas, etc.-. La empresa publica los turnos y los trabajadores se van inscribiendo en los turnos de 10 días. Alberto no se apuntó a los turnos de 10 días, le preguntaron por qué, y respondió que porque estaba pendiente del juicio de las vacaciones del año anterior y no quería que se le solapasen con las vacaciones que le debían.

“A los 20 días recibí un burofax del jefe de personal, que como yo me negaba sistemáticamente a apuntarme a los turnos de vacaciones de 10 días, que los turnos que me asignan son estos y estos, y me los pone cuando a él le pareció. Y, como este tío no me recibe, hablé con mi abogado otra vez, “pues nada, vamos a impugnarlas”, y las denuncié también. Se han celebrado los dos juicios, uno lo he perdido, el de las vacaciones de los 10 días de este año, porque se hace muy complicado demostrar cómo son las cosas realmente, porque para ellos es muy fácil buscar testigos, pero para mi en cambio... Y de la otra lo estoy esperando, que más que nada lo que voy buscando es que se haga justicia, más que por el disfrute de los días. Y así están las cosas, ahora mismo las relaciones están rotas, nos vemos en el juzgado más que en el despacho de él. A mí ya se me ha dicho que para cualquier asunto yo tengo que ir a la jefatura de personal, por ejemplo, los cambios de turno que se hacen entre compañeros, de vacaciones, yo para todo tengo que ir a dirección de personal, que por otra parte no me reciben. Es una forma de hacerte el vacío, de discriminación, de aislarte, de hablar mal a la gente de ti, y se hace muy complicado, pero yo la suerte que tengo es que mentalmente me encuentro fuerte y seguro, y además muy satisfecho del respaldo sindical que mantengo.

- ¿Ya no están detrás de ti?

- No, a nivel de departamento eso es un asunto que ya lo padecí en su día y a día de hoy está superado. Ya prácticamente los perros de presa que la empresa quiere utilizar contra mí, o están avergonzados de hacerlo o no se atreven porque yo en realidad no doy motivo, soy una persona disciplinada, que trabaja como el que más, que está en su sitio, que viene perfectamente uniformado, procuro no dar opción, lo que no quiere decir que si por cualquier causa se produjera algún problema en torno a mí, aunque fuese ajeno a mi voluntad, todos estos a los que me refiero no dudarían en ayudar profundamente a la acusación.

Epílogo: La soledad del delegado sindical

La represión antisindical de la empresa, sus prácticas corruptas, sus tácticas de aislamiento... Todo esto hace de la labor sindical una tarea hercúlea, verdaderamente heroica. Un heroísmo solitario que conlleva muchos sinsabores y poco reconocimiento.

“Es una labor muy ingrata, porque te tienes que estar peleando con la dirección, con los pelotas, con los amarillos, incluso con los que se arriman a ti, que muchas veces te ven a ti, no como una persona que está en la misma situación que ellos, sino como alguien que tiene una varita mágica para solucionarle el problema, y en el momento que no ve la solución te culpa a ti: “pues anda que hace bastante el sindicato”. “Vamos, yo no soy... El sindicato lo componemos todos, si somos muchos, tendremos fuerza, si somos pocos, como comprenderás... En fin, yo trato de solucionar, y si te puedo ayudar lo haré, pero no me pidas que te solucione, yo soy un trabajador igual que tú”.

“Es duro ver cómo te observan ahí como si tú fueras un bicho raro, es una cosa que ya tengo superada, pero que en su momento también me costaba.

“¿Estaré fuera de lugar con mi manera de...?” Que no, es que no voy a tolerar una empresa tan dictatorial y que se esconde tras esta cortina, te enseña ese escaparate tan bonito... En fin, lo he tenido muy claro y lo tengo muy superado, pero en un tiempo me costó, incluso, eso influye sobre tu carácter y hay veces en que te planteas: bueno, ¿esto merece la pena o mejor cojo los bártulos y me voy? Porque esto va a acabar con mi matrimonio, porque te pone agrio el carácter, siempre con las preocupaciones en la cabeza... yo he tenido suerte porque he tenido una mujer que siempre me ha apoyado en mis decisiones, si llego a tener una mujer de éstas “no, pues te vas a buscar un problema, como te echen, a ver qué hacemos”, no sé qué hubiera sido de mí.”

“- ¿Qué es lo más difícil de estar ahí?

- Ya no sé después de tantas cosas, yo ahora mismo estoy en una situación, te da rabia por ejemplo saber que tú tienes una experiencia, yo llevo 25 años trabajando en esto, que sigue pasando por ahí gente nueva, que tú les enseñas prácticamente a trabajar, a la mayoría tienes que enseñarle incluso las cosas más básicas, y ves cómo esa gente después te van superando en sueldo, gente que lleva muchísimos años menos que tú en la casa, y que te mangonean porque le han dado un carguito. Tú sabes que ya por bueno que tú seas ni tienes posibilidad de ascenso ni te van a dar nunca una subida de sueldo extra-convenio ni nada por el estilo, y bueno yo estoy entre los que menos, en uno de los conceptos que dan en la nómina de complemento de personal que es donde se reflejan esas subidas salariales extra-convenio, eres de los que más bajo lo tienes y nunca vas a participar en ese tipo de... Que, por cierto, muchas veces se producen o previo a las elecciones sindicales o pasadas las elecciones para pagar los favores de aquellos que han puesto todo su empeño en que las candidaturas de los amarillos hayan salido favorecidas. Esas cosas me hieren también bastante, como esas personas que se han dedicado a disuadir a aquellos que han sido críticos con la empresa o que podían ser un candidato de CCOO, hay gente que se han dedicado a quitarles de la cabeza eso, “déjate de tonterías, te buscas un lío, porque ese se la va a cargar y tú también”, y cómo son premiados luego, y son gente que incluso siendo malos profesionales, gente bastante flojita y sin vergüenza incluso, se permiten hacer ciertas cosas que por supuesto a mí no me lo tolerarían, y encima cobran más que yo. Esas son las cosas que más te duelen, y después, que a pesar de que hay muchas sentencias, como la mía, donde se manifiesta claramente cómo esta empresa ejerce el control sindical sobre los trabajadores, no haya medidas disciplinarias que acaben con un asunto tan descarado y

vergonzoso como este, donde quizá los cientos de miles de puestos de trabajos bajo su regazo sea la mordaza para doblegar a los gobiernos de la nación de cualquier signo, y tumbar así a toda una Constitución y un Estado de Derecho. Y eso que yo me puedo dar con un canto en los dientes.”