

Luis Alejos

El derecho a decidir en el terreno laboral.

El caso de Tubacex y el de Mercedes Benz

elDiario.es/euskadi, 24 de julio de 2022.

Para resolver muchos conflictos bastaría consultar, con las garantías precisas, al grupo social afectado. Es evidente a nivel político, aunque cuesta aplicarlo. Lo mismo ocurre en el ámbito sindical, incluso cuando se trata de aprobar o rechazar determinadas condiciones laborales. Sorprende que quienes reclaman el derecho a decidir en el espacio territorial sean tan reacios a implantarlo en los lugares de trabajo. Ocurrió en Tubacex, se ha repetido en Mercedes-Benz.

Rememorando el desenlace de la huelga de Tubacex. El martes 5 de octubre de 2021, las fábricas de Tubacex en Llodio y Amurrio reanudan la producción tras una huelga de casi ocho meses. La más larga a nivel estatal en una industria con 800 empleos directos. El pacto entre Dirección y Comité de Empresa que posibilita la vuelta al trabajo se logra con la mediación del Departamento de Trabajo del Gobierno vasco. A condición de que la Dirección retire el recurso ante el Tribunal Supremo de los 129 despidos anulados por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el Comité acepta entre 2022 y 2024 estas medidas: congelación salarial, reducción de la aportación al complemento de jubilación (EPSV) del 4% al 1%, incremento de la jornada laboral en 40 horas anuales. Hay un compromiso formal de la Dirección para garantizar el empleo y efectuar nuevas inversiones.

La decisión de firmar dicho acuerdo se adoptó sin someterla a votación del conjunto de la plantilla, tras consultar cada sindicato a su afiliación. La opinión fue favorable en ELA y CCOO, contraria en el resto: STAT, LAB y ATAL. Supone una relación de 7 síes contra 6 noes. CCOO propuso una consulta a toda la plantilla que no llegó a realizarse. El 4 de octubre de 2021, víspera de la vuelta al trabajo, el secretario general de ELA, Mitxel Lakuntza, declaraba en Radio Euskadi que la opinión de los afiliados representa una “mayoría suficiente”. ELA no consideró necesario refrendar el acuerdo preguntando a toda la plantilla.

Concluido el conflicto, el 26 de mayo de 2022, *elDiario.es/Euskadi* se hacía eco de lo tratado en la Junta de Accionistas de Tubacex, celebrada en el Palacio Euskalduna de Bilbao: “Tubacex ha salido fortalecida de la crisis y de una etapa de alta conflictividad en la empresa, con una huelga en 2021 que dura casi ocho meses en las plantas vascas de Llodio y Amurrio, y cerrará este año 2022 con mejores resultados que antes de iniciarse el paro de la pandemia. Una vuelta a los beneficios, tras dos años de pérdidas, impulsada en parte por los casi 30 millones anuales de ahorros salariales tras el proceso de reestructuración que lleva al despido del 25% de la plantilla de todo el grupo (a nivel mundial), y que para las plantas vascas supuso un acuerdo con congelación salarial hasta 2025.”

El conflicto de Mercedes-Benz

La principal empresa industrial de Euskadi, con 5.000 empleos directos y 30.000 inducidos en 600 empresas auxiliares, llevaba año y medio en situación conflictiva a causa de la negociación colectiva, que desembocó en un proceso huelguístico desconocido desde hace 20 años. El detonador sería el intento de la Dirección de imponer un sexto turno de trabajo

nocturno. La reacción es una convocatoria de huelga y manifestación, promovida los días 22 y 29 de junio por el sector del Comité de Empresa que integran CCOO, UGT, Ekintza y PIM, agrupando 17 delegados, mientras ELA, LAB, ESK tienen 14. Pese a las diferencias entre ambos bloques el llamamiento será conjunto. La huelga del 22 alcanza, según la representación sindical, una incidencia del 95% de la plantilla, reconociendo la Dirección que en los talleres fue superior al 75%.

Tras una nueva oferta de la Dirección, a partir del 5 de julio surge el desacuerdo sindical. El grupo mayoritario decide aplazar la huelga, el minoritario la mantendrá por su cuenta. El 8 de julio la Dirección acepta retirar la sexta noche de la negociación, mientras ELA, LAB y ESK anuncian otras tres jornadas de huelga. El 12 de julio se alcanza un preacuerdo para la firma del convenio en estas condiciones: paga de 4.000 euros no acumulable, abonada con cargo al año 2021, subida salarial del 6 % en 2022 y del 2,25% entre 2023 y 2026, nueva paga extra de 1.000 euros anuales.

Complementos en base a objetivos: 500 euros anuales superando la producción de 200.000 furgonetas, 2.250 euros anuales según otros conceptos. Jubilación anticipada de unas 300 personas por contrato relevo y conversión de 400 contratos temporales en indefinidos. Al margen del convenio, la Dirección anunció una inversión de 1.230 millones de euros. ELA, LAB y ESK rechazan la oferta patronal, alegando sobre todo que las subidas salariales son inferiores al IPC.

El preacuerdo incluye la convocatoria el 18 de julio de un referéndum de toda la plantilla. El 15 de julio el presidente del Comité de Empresa, miembro de ELA, califica la consulta de “chiringuito”. El sector minoritario del Comité mantiene la huelga, que prosigue con amplia participación, totalizando nueve jornadas de paro hasta el día del referéndum, dejando de fabricar por ese motivo 6.300 furgonetas.

En la consulta de 18 de julio participa el 94,69% de la plantilla, índice incluso mayor que el 89% de las últimas elecciones sindicales. El resultado es del 57% a favor del preacuerdo y 43% en contra, aceptando la mayoría del personal la última oferta de la Dirección. Esos datos representan un nivel de confianza en el sector mayoritario del Comité superior al apoyo que lograron en las elecciones sindicales, mientras que en el otro ocurre lo contrario. El grupo opositor intentará justificar su decepción alegando que la posición favorable a la firma del convenio predomina en las oficinas y en el voto electrónico, mientras que en los talleres se impuso el no. También se remarca la injerencia de la Empresa y las instituciones vascas.

En cualquier caso, pese a las coacciones y presiones en uno y otro sentido, la consulta es correcta, con suficiente plazo para votar y pudiendo optar entre el voto telemático y las 22 urnas instaladas en la fábrica. El referéndum promovido por la Dirección y la mayoría de Comité fue asumido por el sector sindical partidario de prolongar el paro, tal vez previendo que el éxito de la huelga auguraba un rechazo en las urnas al preacuerdo alcanzado en la mesa de negociación. No fue así, la dinámica de grupos determina que las mismas personas tienen comportamientos distintos ante la acción colectiva y la individual. No es lo mismo votar a mano alzada en una asamblea multitudinaria que verse en solitario ante dos papeletas con mensajes opuestos. ELA, LAB y ESK acataron el resultado del referéndum y aceptaron la vuelta al trabajo anulando las otras tres convocatorias de huelga previstas.

Otro hecho remarcable es el Intervencionismo político. En el caso de Tubacex la incidencia de los partidos fue discreta, en el de Mercedes-Benz se aprecia la implicación del PNV y PSOE a través de las instituciones que gobiernan, destacando en particular el viaje del lehendakari a Stuttgart para reunirse con los directivos de Mercedes-Benz. Tal constatación se presta tanto a valoraciones positivas como negativas.

La actuación de la oposición ha sido diferente, mereciendo especial atención el comportamiento de EH Bildu, que el 15 de julio, cuando ya estaba convocado el referéndum y se sabía que la Dirección había renunciado al sexto turno, factor desencadenante de la huelga, en vez de mostrar su satisfacción por la resolución del conflicto, llevó el caso nada menos que al Congreso de Diputados, refiriéndose de forma expresa a ELA, LAB y ESK, al decir que los trabajadores de Mercedes-Benz estaban en huelga porque no quieren salarios por debajo del incremento del IPC. Por lo visto EH Bildu no está al tanto de los convenios que sus sindicatos afines están firmando en el País Vasco. Para aclarar dudas cabe citar a Raúl Arza, secretario general de UGT Euskadi, en declaraciones recogidas el 17 de julio por 'Crónica Vasca': "ELA está aplaudiendo el acuerdo de la construcción de Gipuzkoa, que incrementa un 4% el salario en 2022 y se opone al del 6% más una paga en Mercedes[-Benz]".

La actitud de Podemos desconcierta. Tras responsabilizar a la Empresa y al Gobierno vasco del conflicto, elogia a los sindicatos, obviando una valoración crítica de su conducta. Se constata en el argumentario publicado por Podemos Euskadi el 19 de julio: "Entendemos las demandas de la minoría que no querían aceptar el acuerdo (ELA, LAB y ESK), y entendemos su malestar, puesto que la actitud de la empresa no ha sido buena a lo largo de todo este tiempo. Su reivindicación por buscar garantías de que se mantenga el poder adquisitivo de la plantilla no sólo es completamente legítima y razonable, es también necesaria. No obstante, que la mayoría sindical haya encontrado un punto de encuentro con la empresa, que se hayan eliminado las medidas de 'flexibilidad', y que haya compromiso de subida salarial, es algo de lo que nos congratulamos, e indicador de que la lucha sindical es siempre necesaria".

Visión comparativa de lo ocurrido en Tubacex y Mercedes

Los dos conflictos tienen aspectos comunes: se desarrollan en territorio alavés con escenario industrial. En las dos factorías el Comité de Empresa es plural, están presididos por ELA y en la confrontación con la patronal se forman dos bloques con posturas contrapuestas e incluso contradictorias. Combinando la negociación con la acción en ambos casos se logra el objetivo fundamental: retirar el recurso de los despidos y anular el sexto turno. Al observar los datos se constata que las mejoras económicas y sociales son mejores en Mercedes-Benz que en Tubacex. ELA debería explicar, por ejemplo, su firma de la congelación salarial en un caso y el rechazo a la revalorización en el otro. Según cálculos de UGT, hasta el 2026 el personal de Mercedes tendrá un incremento salarial consolidado del 19,3%.

Sobre el derecho a decidir del personal, la actitud de los sindicatos nacionalistas no varía: consultan a su afiliación sin tomar en consideración la opinión del resto. Preocupa pensar que vaya por ahí su alternativa soberanista. Resulta inquietante la actitud del presidente del Comité de Mercedes menospreciando el referéndum al utilizar el calificativo de "chiringuito". Visto el resultado de la consulta, además de anular la convocatoria de huelga

ELA, LAB y ESK deberían haber admitido que la participación de la plantilla fue un método efectivo para la resolución del conflicto.

Conforme señalamos el 7 de agosto de 2021 en esta misma sección de elDiario.es/Euskadi, es preciso reconocer el derecho a decidir de la clase obrera. Resulta paradójico que desde el Gobierno se aspire a establecerlo en el ámbito empresarial y precisamente los sindicatos nacionalistas, que proclaman el soberanismo territorial, sean reacios a asumirlo. El 14 enero 2022 la agencia de noticias Servimedia, citaba ese proyecto en el contexto de un encuentro con el economista francés Thomas Piketty: “La Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, anunció que a lo largo del presente año abordará la posibilidad de incorporar a los trabajadores a una cogestión de la dirección de las empresas como la que se da en países como Alemania, Reino Unido o Suecia”. Está por ver si se logra en ambos casos.