



## **Intimidación, Clasificación errónea e Impedimento:**

---

*Estrategia de DHL para Debilitar los Derechos de los Trabajadores/as en India*

### **JOHN LOGAN**

Catedrático y Director de  
Estudios Laborales y de Empleo de la Facultad de Ciencias  
Empresariales,  
Universidad de San Francisco

E Investigador Titular Invitado, Instituto de Investigación  
de Asuntos Laborales y de Empleo

Universidad de California-Berkeley

## Resumen

Exhaustivas entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras de DHL de cuatro importantes ciudades de la India, así como a responsables sindicales, investigadores y expertos en asuntos laborales, y la documentación correspondiente que corrobora esta información, han revelado lo siguiente:

- Gerentes locales y nacionales de DHL India amenazan, intimidan y discriminan a los trabajadores y trabajadoras que están a favor de los sindicatos.
- Los directivos de DHL se sirven de traslados del personal a lugares lejanos como medida disciplinaria para acosar a los/as activistas sindicales y amenazar a sus colegas.
- Los directivos de DHL intentan enérgicamente debilitar a los sindicatos.
- Los directivos acaban con un sindicato de Calcuta en 2004.
- Los directivos luchan ahora contra los intentos de los mensajeros/as de afiliarse al sindicato de su elección.
- Los directivos llevan desde 2005-2006 intentado deliberadamente convertir a los mensajeros/as en empleados de falsos puestos “gerenciales” para evitar que se afilien a sindicatos.
- Los directivos intentan aplicar una estrategia legal con el objetivo de mantener esta disputa en los tribunales durante años.
- La conducta de la compañía es exactamente la contraria a la que siguen en su país de origen, y vulnera los convenios internacionales y los principios laborales mundiales.

## Introducción

Basándose en investigaciones llevadas a cabo, como entrevistas exhaustivas realizadas a decenas de mensajeros/as que trabajan en centros operativos de DHL de Delhi, Calcuta, Madrás y Bombay, este informe resume los principales tipos de actividades antisindicales que los trabajadores/as informan han experimentado.

### 1. Entrevistas a mensajeros/as de DHL India

Entre el 4 y el 18 de octubre de 2014, se realizaron entrevistas a trabajadores/as de centros operativos de DHL de Delhi, Calcuta, Madrás y Bombay. En la mayoría de las sesiones, entre 10 y 20 personas fueron entrevistadas durante varias horas. Se preguntó a los trabajadores/as una amplia variedad de cuestiones relativas a su interacción con el personal de dirección, el nivel de opinión de los empleados/as en el lugar de trabajo y su participación en los sindicatos de empleados de DHL con sede en Bombay y Madrás. La mayoría de los trabajadores/as rechazó ser identificados por temor a represalias. Aunque en la mayoría de los casos los empleados/as identificaron en las entrevistas a gerentes o supervisores concretos, en este informe se han omitido sus nombres.

Se preguntó a los trabajadores/as sobre las actividades sindicales que tienen lugar en el ámbito del lugar del trabajo, pero en ninguna de las cuestiones la dirección de DHL adoptó una inquina antisindical. Los trabajadores/as mencionaron presuntas ocasiones de conductas antisindicales o la presión que ejercen los directivos con el fin de forzarles a renunciar al sindicato. Estas alegaciones fueron discutidas solamente cuando las plantearon numerosos trabajadores/as del mismo centro, o empleados/as de varios centros.

Principalmente se preguntó a los empleados/as sobre sus propias experiencias, pero también mencionaron conversaciones que mantuvieron directamente con compañeros/as de trabajo sobre estos mismos asuntos. Cuando fue posible, se hicieron preguntas similares a trabajadores/as de diferentes centros con el fin de analizar la consistencia de las respuestas y descubrir sus diferentes experiencias. En la mayoría de los casos, las respuestas fueron notablemente consistentes en los diferentes lugares.

Los trabajadores/as entrevistados oscilaron entre los que llevaban desde 1997 trabajando en centros de DHL y los que habían sido contratados recientemente después de trabajar por agencia durante varios años. Había trabajadores/as jóvenes y empleados/as que estaban a punto de jubilarse. Por consiguiente, aunque sus respuestas quizás no sean representativas de las vivencias experimentadas por todos los empleados/as de DHL India —los que no son miembros sindicales no fueron sometidos, como es obvio, a la misma presión antisindical— existen buenas razones para creer que sus respuestas muestran las experiencias de los miembros sindicales en la compañía. Los trabajadores/as también hablaron del generalizado miedo que existe en los centros de trabajo a la hora de participar en actividades sindicales, lo que afecta tanto a las personas que pertenecen a un sindicato como a las que no son miembros sindicales.

En muchos casos, las entrevistas se complementaron con la detallada correspondencia intercambiada entre los trabajadores/as o los sindicatos y la dirección de DHL, y con documentos elaborados por los Comisionados Regionales de Asuntos Laborales de Bombay, Delhi y Madrás. Además de entrevistar a trabajadores/as de DHL, se realizaron entrevistas a responsables sindicales y miembros del comité sindical, a varios expertos en relaciones de asuntos de trabajo y legislación laboral de la India, a expertos en asuntos laborales de la sede de Delhi de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, a miembros de la sede de Delhi de la Organización Internacional del Trabajo, de la Universidad de Bombay y de la Universidad de Jawaharlal Nehru en Delhi.

La sección siguiente aporta un resumen preciso de las respuestas que se dieron en las entrevistas. Que quede claro que no se ha exagerado ninguna de ellas, que no se han sacado de contexto, ni se han utilizado de forma engañosa o falsa. Si acaso, el informe facilita un resumen cauteloso de las respuestas de los trabajadores/as.

### 2. Casos habituales de amenazas, intimidación y discriminación contra sindicalistas

Según los mensajeros/as de grado Hay de Delhi y Calcuta, se dan de forma habitual casos de amenazas e intimidación. Tanto en reuniones grupales como en reuniones individuales, los gerentes y supervisores amenazan presuntamente a los mensajeros/as si continúan perteneciendo al sindicato. La aplastante mayoría de mensajeros/as informa de que sus supervisores realizan comentarios antisindicales. Muchos de ellos declaran que se les dijo que no recibirían un ascenso o un aumento salarial si continuaban con sus actividades en el sindicato. Otros/as señalan que los directivos les advirtieron de que sus actividades sindicales perjudicarían su trayectoria profesional.

- **Se graban las amenazas antisindicales realizadas por altos cargos de DHL**

El 27 de diciembre de 2013, se informó de que dos altos cargos de DHL realizaron amenazas antisindicales directas contra mensajeros/as de Delhi Gateway (aeropuerto). Los directivos amenazaron a los mensajeros sindicalistas que se tomaron libre el día de navidad, día de fiesta nacional oficial. Hicieron referencia a “traslados como medida disciplinaria” de Calcuta a Delhi de trabajadores/as sindicalistas ocurridos con anterioridad (lo que contribuyó a acabar con el sindicato de Calcuta) y manifestaron que no dudarían en tomar medidas similares en Delhi. Merece la pena indicar su diatriba antisindical, que según los trabajadores/as representa lo que han oído decir a muchos de sus gerentes de DHL.

Con respecto a los traslados, expulsiones temporales y despidos de trabajadores/as sindicalistas en Calcuta en 2003-2004, uno de los gerentes manifestó:

“Trasladamos a empleados/as de Calcuta porque estaban creando problemas... Traslados, expulsiones temporales, despidos... todo ello se hizo a través de cartas que les remití, hablando en serio, si vuelvo a hacerlo, llorarás y no harás nada más.... Haré que algunos de vosotros lloréis.... Os los digo con antelación, tomadlo como una advertencia... todos vosotros os

lamentareis, ¡saale!” [*insulto que significa “he tenido relaciones sexuales con tu hermana”*]. Solo me llevará dos minutos hacerlo. Sé muy bien cómo hacerlo. Ya hice todo eso hace diez años, cambié la situación [*acabé con el sindicato en Calcuta*] y entonces vine aquí.... lo puedo hacer de nuevo. Ahora soy experto en asuntos laborales, también en legislación laboral. Vale, volveré a hacerlo de nuevo”.

Los gerentes también advirtieron de que el sindicato no sería capaz de defender a los trabajadores/as: “A través del sindicalismo, no va a suceder nada... Si creéis que os van a proteger... estáis arriesgando mucho”.

Los supervisores señalaron a antiguos trabajadores/as eventuales, que suelen ser especialmente vulnerables a las amenazas e intimidaciones por parte de la dirección, y que DHL ha hecho fijos recientemente: “Creo que he cometido un gran error haciéndoles empleados/as fijos... Me siento como que me habéis apuñalado por la espalda”.<sup>1</sup> Los gerentes concluyeron advirtiendo de que harán lo que sea necesario para acabar con las tentativas de los trabajadores/as de organizar un sindicato. Un supervisor les advierte: “Si os portáis mal [evidentemente una referencia a su actividad sindical], nosotros podemos portarnos mil veces peor”.

Respecto a las amenazas que se grabaron, destacan diversos puntos. En primer lugar, DHL negó que los traslados, expulsiones temporales y despidos realizados en Calcuta hace diez años estuvieran motivados por animosidad antisindical, pero los dos encargados manifiestan claramente que sí fue esa la razón. Dos trabajadores fueron trasladados de vuelta después de que abandonaran el sindicato. Otros dos que se negaron a hacerlo aún no han recibido el traslado de regreso. Los trabajadores/as llevan una década denunciando los traslados realizados como medida disciplinaria. El presidente del sindicato de Calcuta fue despedido después de que los primeros manifestantes y trabajadores fueran amenazados de nuevo por protestar por los traslados en una reunión celebrada con los directivos en agosto de 2011.

En segundo lugar, los directivos de DHL negaron haber amenazado o intimidado a mensajeros sindicalistas en Delhi y Calcuta. De hecho, incluso después de que se hicieran públicas las grabaciones de amenazas, la dirección se dirigió por escrito al Sindicato de Trabajadores de DHL diciendo: “DHL no ha interferido nunca en el derecho que tienen sus empleados a formar un sindicato o afiliarse al sindicato de su elección”. Estas grabaciones de flagrantes amenazas por parte de altos cargos del Aeropuerto de Delhi revelan que no tiene ninguna credibilidad que DHL desmintiera que actuó en contra del sindicato.

En tercer lugar, cuando directivos de DHL hacen abiertamente comentarios amenazadores como este, nunca se trata de un solo caso aislado, según mis 15 años de experiencia estudiando los resultados de las campañas en materia de organización sindical, sino que los comentarios son representativos de un constante patrón de conducta antisindical. Es muy raro que los trabajadores/as puedan grabar las amenazas antisindicales, ni siquiera las intensas intimidaciones por parte de los directivos que tienen lugar durante las campañas. Esas campañas aisladas en las que los trabajadores/as han grabado las amenazas, siempre han formado parte de un patrón regular de

<sup>1</sup> Los trabajadores/as opinan que los empleados que antes trabajaban por agencia y, que aún están en periodo de prueba, son especialmente acosados, y la dirección advierte a los actuales trabajadores por agencia de que nunca les harán empleados fijos si participan en actividades sindicales. De hecho, a algunos trabajadores de la agencia Adecco se les negó un empleo fijo porque pidieron que se les concediera la categoría de empleado de DHL.

coacción e intimidación antisindical. Además, otro mensajero de Delhi grabó una diatriba más de los directivos de DHL. Aunque la calidad de la grabación no es buena, varios trabajadores/as que estuvieron presentes confirman que los directivos expresaron amenazas similares en esa reunión. Y por último, las amenazas que se grabaron mientras se hablaba de traslados, expulsiones temporales y despidos como medida disciplinaria son, según los mensajeros, consecuentes con el comportamiento de los directivos de DHL, incluidos los recientes traslados y expulsiones temporales de trabajadores/as de grado Hay.

Mensajeros/as de Delhi y Calcuta manifiestan que estos tipos de intimidaciones antisindicales se han intensificado en los últimos meses, y no solamente son realizadas por parte de los directivos, sino también por parte de la mayoría de encargados y supervisores a nivel local. La única incidencia inusual respecto a las amenazas que tuvieron lugar en diciembre de 2013 es que fueron grabadas. Los trabajadores/as están seguros de que si no se hubieran grabado las amenazas, la dirección de DHL habría negado que esa reunión antisindical tuvo lugar, de igual forma que ha negado que tuvieran lugar otras reuniones de esa naturaleza.

Trabajadores/as de Delhi Gateway informan de que los directivos de DHL organizaron una “reunión en el ayuntamiento” con la intención de obligar a disculparse a los encargados que efectuaron las amenazas que se grabaron. Pero los trabajadores/as manifestaron que no creyeron que esas disculpas fueran sinceras y pensaron que todo ese montaje fue una pantomima. Además, trabajadores/as sindicalistas de Delhi señalan que las amenazas e intimidaciones antisindicales no han cesado, incluso por parte de estos directivos.

### • **Traslados punitivos y la amenaza de traslados como medida disciplinaria**

Hace diez años, tal y como explicó uno de los gerentes que fueron grabados, los directivos de DHL trasladaron a trabajadores/as de Calcuta a Delhi con la intención de debilitar las actividades de organización sindical y de intimidar a los sindicalistas. A dos de los cuatro activistas trasladados, aún no se les ha ofrecido un puesto de vuelta en Calcuta, a pesar de que DHL prometió que se les ofrecerían puestos de trabajo a medida que fueran quedando vacantes, por lo que se han visto obligados a mantener dos casas, lo que supone unos gastos importantes, y ha causado considerables dificultades en sus vidas personales. Uno de los dos trabajadores trasladados manifestó que el traslado “causó estragos” en su vida familiar y devastó a su familia económicamente.

Más recientemente, la dirección de la compañía trasladó supuestamente a dos activistas sindicales más a diferentes centros de Delhi como castigo por su activismo. Estos trabajadores pasan ahora entre 3 y 4 horas al día desplazándose al trabajo, lo que una vez más supone una gran dificultad en el plano personal y económico. Todos los trabajadores/as entrevistados conocían estos casos de traslados disciplinarios, que según manifestaron han tenido un “escalofriante impacto” en las tentativas de organización sindical. Los mensajeros/as no tienen ninguna duda de que estos activistas y miembros del comité fueron trasladados por realizar actividades sindicales, y manifestaron que el miedo a ser trasladados por este motivo es una preocupación constante.

Los trabajadores/as señalan que los encargados amenazan constantemente en reuniones tanto grupales como individuales con trasladarlos, expulsarlos temporalmente y despedirlos como medida disciplinaria. Los empleados/as creen que las amenazas de traslados han aumentado en los últimos meses, a medida que se ha ido intensificando el activismo sindical. No obstante, señalan que los encargados les piden ahora sacar sus teléfonos móviles al comienzo de las reuniones antisindicales para asegurarse de que no graban las amenazas.

Los mensajeros/as sindicalistas de Delhi y Calcuta señalan que son amenazados repetidamente con traslados. Las amenazas de traslados son especialmente importantes por dos razones: en primer lugar, los trabajadores/as han experimentado o se han enterado de supuestos traslados disciplinarios anteriores y creen que ellos pueden ser los siguientes. En segundo lugar, en India traslados obligatorios como estos pueden tener un impacto devastador en las vidas de los trabajadores/as afectados que se ven obligados a vivir a cientos de kilómetros de sus familias —Delhi y Calcuta, por ejemplo, están a más de 1 500 kilómetros de distancia— por lo que tienen que mantener dos casas con ingresos extremadamente limitados. Los traslados pueden incluso suponer que los trabajadores/as tienen que adaptarse a una lengua y cultura diferente.

- **Otros actos antisindicales**

Los mensajeros/as sindicados también señalan que miembros del comité y activistas sindicales de Delhi y Pune fueron expulsados temporalmente y al menos un activista sindical de Delhi fue despedido. La dirección de DHL sostiene que las expulsiones temporales y los despidos no tienen nada que ver con las actividades sindicales y que se tomaron estas medidas por razones disciplinarias legítimas. Sea cual sea la realidad que se esconde tras este comportamiento, los trabajadores/as creen casi por unanimidad que los directivos tomaron estas medidas como represalia por el activismo sindical de los trabajadores/as, y señalan que conocer estos casos ha hecho que muchos trabajadores/as tengan miedo a ser asociados de cualquier forma con el sindicato. Creen que esta fue precisamente la intención de la dirección de la compañía.

- **Discriminación en las políticas de horarios y de vacaciones**

Sindicalistas de Delhi y Calcuta informan de que los directivos de la compañía se han asegurado de que las condiciones de trabajo de los sindicalistas sean peores que las de los trabajadores/as no sindicados. Los empleados/as afirman que los encargados les dan los peores turnos —como por ejemplo muchos más turnos de noche— y que les cambian los turnos a menudo sin previo aviso. Varios trabajadores/as indicaron que los supervisores les llamaron tarde por la noche para cambiar su turno del día siguiente y señalaron que se les pidió trabajar turnos de noche durante semanas o meses seguidos. Trabajadores/as sindicados también informan de que no recibieron las asignaciones establecidas por trabajar de noche, y que no se les proporcionó comida durante los turnos de noche. Turnos de noche frecuentes y horarios irregulares causan considerables trastornos en la vida personal de los trabajadores/as. Los sindicalistas de Delhi señalan que son discriminados de forma regular cuando solicitan días libres y es más probable que se les conceda a los empleados/as no sindicados que a ellos.

Sindicalistas de Delhi y Calcuta informan de que los directivos de la compañía se han asegurado de que las condiciones de trabajo de los sindicalistas sean peores que las de los trabajadores/as no sindicados. Los empleados/as afirman que los encargados les dan los peores turnos —como por ejemplo muchos más turnos de noche— y que les cambian los turnos a menudo sin previo aviso. Varios trabajadores/as indicaron que los supervisores les llamaron tarde por la noche para cambiar su turno del día siguiente y señalaron que se les pidió trabajar turnos de noche durante semanas o meses seguidos. Trabajadores/as sindicados también informan de que no recibieron las asignaciones establecidas por trabajar de noche, y que no se les proporcionó comida durante los turnos de noche. Turnos de noche frecuentes y horarios irregulares causan considerables trastornos en la vida personal de los trabajadores/as. Los sindicalistas de Delhi señalan que son discriminados de forma regular cuando solicitan días libres y es más probable que se les conceda a los empleados/as no sindicados que a ellos.

- **Discriminación en las evaluaciones de rendimiento anuales de los trabajadores**

Se concede a los trabajadores/as de grado Hay una bonificación anual —cuya cantidad varía de un trabajador a otro— y que se basa en la evaluación de rendimiento llevada a cabo por la dirección de la compañía. Los trabajadores/as sindicados de Delhi afirman que los directivos de DHL les discriminan de forma sistemática en las revisiones de rendimiento anuales. Señalan que los encargados intentan buscar cualquier motivo para darles una mala evaluación, y que incluso se han inventado pruebas contra ellos a efectos de conseguir su propósito. Afirman que las evaluaciones de rendimiento negativas que reciben algunos trabajadores/as sindicados no se basan en una valoración objetiva de su trabajo. Como consecuencia de esta sistemática discriminación de las evaluaciones, los trabajadores sindicados de grado Hay de Delhi boicotearon colectivamente la última evaluación de rendimiento, y como consecuencia, no recibieron su aumento salarial anual.

- **Presión y sobornos por parte de la dirección corporativa a efectos de forzar a los trabajadores a abandonar el sindicato**

Numerosos trabajadores/as informaron de que, en reuniones individuales, los encargados y supervisores les presionaron o les ofrecieron sobornos para que abandonaran el sindicato. Les dijeron que “no tendrían un futuro en DHL” si continuaban formando parte del sindicato. También les prometieron aumentos salariales o ascensos si abandonaban la organización sindical. Los directivos supuestamente llamaron a los trabajadores/as sindicados a sus oficinas y les preguntaron uno a uno por qué se habían afiliado al sindicato e intentaron presionarles para que lo abandonaran. Los trabajadores/as declaran que la dirección de DHL incluso intentó forzarles a abandonar el sindicato presionando a miembros de su familia, llamando a su casa para decirles que el trabajador podría perder su puesto de trabajo si continuaba en la organización sindical.

Esta táctica utilizada por los directivos de la compañía dio sus frutos. En Delhi, los trabajadores/as declaran que varios compañeros que anteriormente apoyaban enérgicamente al sindicato, lo abandonaron. Dos cartas de renuncia con fecha de septiembre de 2014, sugieren que la dirección de la empresa estuvo implicada en exigir la renuncia al sindicato de los trabajadores/as.

Las cartas de renuncia de estos trabajadores/as dirigidas al sindicato fueron escritas con un lenguaje de tono oficial y se enviaron por correo desde las oficinas de la dirección de DHL. Ambas cartas iban en sobres con membrete de DHL, y se enviaron el mismo día y desde las mismas instalaciones de DHL de Nueva Delhi. Llevaban idénticas etiquetas de dirección impresas y la escritura manuscrita del nombre del remitente en el exterior de los dos sobres era idéntica. Ambas cartas manifiestan que los trabajadores abandonan el sindicato “por motivos personales”. La estructura de las cartas —comenzando con la línea del asunto “renuncia al Sindicato de Empleados de DHL” y finalizando con los números de identificación de los trabajadores— es idéntica. Miembros del comité sindical declaran que otras cartas de renuncia anteriores indicaron la implicación de la dirección de DHL en la redacción y envío de las cartas. Hasta ahora, en Delhi ha habido al menos catorce renuncias al sindicato, lo que según la organización sindical es una consecuencia de las amenazas o sobornos por parte de la dirección de la compañía.

- **Ataques verbales de la dirección de DHL a los sindicalistas y a la ITF**

Los trabajadores declaran que los encargados de DHL, incluidos altos cargos nacionales, difunden de forma repetida propaganda antisindical. Señalan que los encargados hacen frecuentes comentarios atacando a los sindicalistas y el papel que desempeña la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) en las campañas de organización. La mayoría de los comentarios insinúan que los sindicalistas y los miembros del comité sindical son corruptos y no se preocupan por los intereses de los empleados de DHL.

Los encargados presuntamente dicen a los trabajadores/as que la ITF paga a los miembros del comité sindical, que de esta manera reciben dos salarios, uno de DHL y otro de la ITF, y que la ITF les ofrece otros incentivos económicos. Los trabajadores/as también declaran que cuando piden algo en el trabajo a los encargados o supervisores, estos suelen responder: “Deberías acudir a la ITF y pedirles a ellos que te lo faciliten”. Casi todos los trabajadores/as de Delhi y Calcuta indicaron que los encargados y supervisores habían hecho comentarios en contra del sindicato y de la ITF. Según la dirección de DHL, a los/as sindicalistas y activistas de la India solamente les interesa su beneficio económico personal y no les preocupan los problemas de los trabajadores/as.

Los empleados/as también informan de que los directivos de Delhi, Calcuta y Pune difunden sistemáticamente falsas historias, diciendo que los activistas supuestamente presionan a los trabajadores/as para que se afilien al sindicato en contra de su voluntad. Los empleados/as declaran que estas historias son rotundamente falsas —la única presión que se ha ejercido sobre los trabajadores/as ha venido de mano de los encargados que están en contra del sindicato— y que esas alegaciones son una invención hecha con la obvia intención de desacreditar al Sindicato de Empleados de DHL. En mayo de 2014, todos los trabajadores de grado Hay de Calcuta que pertenecen al sindicato, se dirigieron por escrito a los directivos de DHL para negar haber sufrido coacción alguna por parte de la organización sindical: “Sabemos a través de nuestros representantes sindicales... ustedes les dijeron que los empleados con categoría de mensajeros que trabajan en Calcuta fueron coaccionados para que se afiliaran al Sindicato de Empleados de DHL en Bombay. Eso no es cierto. Nos hemos afiliado al Sindicato de Empleados de DHL de Bombay por voluntad propia”. A pesar de ello, señalan que los encargados continuaron propagando rumores, diciendo que se está forzando a esos trabajadores/as a afiliarse al sindicato.

### 3. Mensajeros de grado Hay: Estrategia a largo plazo de DHL para debilitar los derechos laborales

DHL lleva desde 2004 trasladando a trabajadores/as fuera de Bombay y Madrás pasándolos de su actual categoría R y S (obreros/as) a grado Hay (directivos de nivel inferior), y asignando a todos los nuevos mensajeros la categoría Hay. La compañía insiste en que los empleados/as de grado Hay no tienen derecho a afiliarse al Sindicato de Empleados de DHL o al Sindicato de Empleados de DHL de Madrás, y se ha negado a reconocerlos para fines de negociación colectiva. Además, DHL argumenta que debido a que son empleados gerenciales, la Ley de Disputas Industriales de la India —la ley laboral suprema del país— no les protege. En una reciente carta que la dirección de DHL envió al Comisionado de Asuntos Laborales de Delhi, señala que “Todos los empleados/as de categoría Hay... realizan principalmente labores de gerencia y de administración, y como tal, no pertenecen al ámbito de... la Ley de Disputas Industriales de 1947. Ya que los empleados/as de grado Hay no son ‘obreros/as’... no tienen derecho a convertirse en miembros del Sindicato de Empleados de DHL... Se niega que los deberes y responsabilidades de los empleados/as de grado Hay son los mismos que los de los trabajadores/as de categorías R y S. También se niega que la dirección de la compañía ha asignado otro grado a los trabajadores/as sin ninguna lógica o que les ha asignado arbitrariamente la categoría Hay”. DHL ha calificado de alegaciones “sin fundamento, frívolas e insostenibles” las afirmaciones que aseguran que la compañía niega a los mensajeros de grado Hay el derecho a afiliarse al sindicato de su elección.<sup>2</sup>

En lo que respecta a la estrategia de DHL de convertir a los trabajadores/as en “gerentes” y de asignar el grado Hay a todos los nuevos mensajeros, destacan varios puntos:

- **Los mensajeros niegan haber solicitado voluntariamente asignaciones a grado Hay**

DHL ha manifestado en repetidas ocasiones que los mensajeros que se convirtieron “voluntariamente” en empleados de grado Hay solicitaron estos puestos “gerenciales”. La compañía declara que los trabajadores/as optaron por estos “ascensos” porque los puestos de trabajo de categoría Hay les permite mejorar sus posibilidades de ascender en la compañía.<sup>3</sup> No obstante, los mensajeros señalan que no se les dio esa opción, y que o bien fueron presionados o engañados para aceptar esos puestos. Mensajeros de Delhi y Calcuta que ya trabajaban en DHL (y anteriormente en Airfreight) con categorías de “obreros/as” declaran que les dijeron que tenían que firmar las cartas por las que se les pasaba a grado Hay, y que si no lo hacían, no habría un puesto de trabajo para ellos en DHL. Si se negaban a firmar, tendrían que “buscar trabajo en otro sitio”. Algunos mensajeros declaran que la dirección de la compañía les dijo que tendrían mejores salarios y beneficios, pero no se percataron de que, firmando la carta, estaban diciendo adiós a su derecho a afiliarse al sindicato. Otros mensajeros —como los que ya habían trabajado antes para

<sup>2</sup> Carta del responsable regional de recursos humanos al Comisionado Adjunto de Asuntos Laborales, Delhi, 31 de julio de 2014.

<sup>3</sup> Con Airfreight, todos los mensajeros eran trabajadores de grado S. Cuando DHL adquirió Airfreight, los mensajeros se convirtieron en trabajadores de categoría R en Bombay y continuaron siendo trabajadores de grado S en Madrás. En Delhi y Calcuta, los mensajeros eran de grado S antes de que la dirección de DHL les pasara a mensajeros de categoría Hay. A partir de 2004-2005, los mensajeros de todos los centros de DHL fueron asignados el grado Hay y fuera de Bombay y Madrás, los dos únicos lugares que aún cuentan con sindicatos, los mensajeros de categoría S han pasado a ser mensajeros de grado Hay.

DHL como trabajadores eventuales— declararon que simplemente no tuvieron otra opción: les dijeron que si querían obtener un empleo fijo en DHL en lugar de continuar siendo trabajadores eventuales, tenían que unirse a la compañía con grado Hay. Los mensajeros informan de que sus cartas de nombramiento hacían referencia a entrevistas que nunca tuvieron lugar, y que algunas cartas ni siquiera hacen referencia a su condición de grado Hay.<sup>4</sup>

Solamente en Madrás, los trabajadores/as informaron de que algunos mensajeros solicitaron asignaciones de grado Hay. No obstante, incluso en esos casos, eran principalmente empleados/as de mayor edad a los que se ofreció mejores condiciones si aceptaban la asignación —con frecuencia pasándoles de puestos de mensajeros a puestos administrativos—. Les dijeron que si rechazaban el puesto de categoría Hay, continuarían siendo mensajeros para siempre.

- **Quejas por ser pasados a grado Hay**

Mensajeros/as de varios centros escribieron a la dirección de la empresa para pedir recuperar sus puestos de obreros, pero la compañía se negó. A fecha de septiembre de 2014, más de 60 mensajeros/as habían escrito a la empresa solicitando que se les devolviera su condición de obreros. Por ejemplo, un mensajero de Delhi se dirigió por escrito a DHL en enero de 2014: “Niego haber realizado ninguna solicitud como esa. Tampoco recibí ningún ascenso... Posteriormente, se impuso el grado ‘Hay’ a todos los empleados/as de Delhi sin ningún cambio en el desempeño de las funciones y sin ningún beneficio; sin embargo, afectó negativamente nuestros salarios y nuestras condiciones de trabajo. Por consiguiente, mi petición de volver a pasarme de grado ‘Hay’ a la categoría ‘S’ que tenía, sigue en pie”.<sup>5</sup> El trabajador declaró por escrito que, según los directivos de DHL, “No tengo derecho a sindicarme y no tengo derecho a la negociación colectiva... ya que DHL cambió mi categoría por motu proprio... ya que el nombre de la categoría afecta mis derechos, por la presente solicito que se me devuelva my grado S... para que no se me prive de mis derechos constitucionales. Por la presente, abandono mi grado Hay en DHL”.<sup>6</sup>

La dirección de DHL respondió diciendo que el trabajador había aceptado la categoría Hay en 2006 “voluntariamente y sin coacción ninguna”. El trabajador, por el contrario, declara que no se le brindó otra opción que aceptar esa asignación —se le dijo que si no lo hacía, perdería su trabajo—. DHL también manifiesta que desde que pasó al puesto de grado Hay, el trabajador ha estado “realizando labores diferentes a las de la categoría S”.<sup>7</sup> El trabajador, por el contrario, declara que sus funciones ni variaron en ese momento ni han variado desde entonces como consecuencia de su cambio de grado.

Otro mensajero de Delhi remitió un escrito a DHL denunciando que le cambiaran de grado S a categoría Hay: “Yo no pedí el cambio, ni tampoco se me dio otra opción... No se me notificó... que ese cambio me privaría de mi derecho a afiliarme y de mi derecho a la negociación colectiva... En mi calidad de mensajero, soy uno de los empleados de la categoría de obrero en el nivel más bajo de DHL”.<sup>8</sup>

4 Las cartas que convierten a los mensajeros obreros en mensajeros de grado Hay señalan que “con referencia a su solicitud... le felicitamos por haber sido elegido para un puesto de grado Hay como mensajero”.

5 Carta enviada por un mensajero de grado Hay al director de administración de personal, DHL Express (India), 24 de marzo de, 2014.

6 Carta de un mensajero de DHL al director de administración de personal, enero de 2014. La constitución india garantiza derechos fundamentales a sus ciudadanos, incluida la libertad sindical (cláusula 19.3) e igualdad ante la ley y la misma protección según la legislación (cláusula 14).

7 Carta del director de administración de personal a un empleado de DHL, 5 de marzo de 2014.

8 Carta de un mensajero de DHL a Anil Khot, responsable corporativo de recursos humanos, 11 de febrero de 2014.

La dirección de DHL respondió diciendo que el trabajador fue ascendido al grado Hay “después de someterse con éxito al proceso de selección” y esa categoría tiene “diferentes funciones y responsabilidades comparado con las labores que estaba realizando bajo el grado ‘S’ [DHL nunca ha explicado con todo lujo de detalles las “diferentes funciones y responsabilidades” de los mensajeros de grado Hay]... Usted era consciente cuando aceptó la categoría Hay y ahora no puede abandonar su grado Hay en la compañía”.<sup>9</sup> El mensajero refuta todos los argumentos de la dirección de DHL: Él no se sometió a entrevista alguna para el puesto, sus responsabilidades principales no han cambiado, y se quejó de que le pasaran al grado Hay tan pronto como pudo hacerlo —es decir, cuando el Sindicato de Empleados de DHL comenzó a organizar a los trabajadores/as de Delhi en 2012—.

- **Las obligaciones laborales fundamentales no han cambiado**

Mensajeros/as declaran categóricamente que sus obligaciones no cambiaron después de que se les pasara a grado Hay. No adoptaron ninguna función de gerencia, de supervisión o de administración, sino que continuaron realizando las mismas funciones de mensajería que habían realizado siempre —carga, descarga y entrega de paquetes, que son las tareas principales que llevan a cabo todos los mensajeros de DHL, tanto si están clasificados como obreros o pertenecen a la categoría Hay—. En el escrito que un trabajador remitió a DHL, manifestó: “No se ha producido ningún cambio en mi perfil de trabajo”. Otro mensajero declara: “La descripción de mi puesto de trabajo como mensajero no ha cambiado... He estado realizando la labor de mensajero. Mi actual rutina diaria consiste en llevar los envíos desde el centro de servicio al cliente y recoger los envíos en el domicilio del cliente y llevarlos al centro de servicio. No ha habido cambio de patrón alguno desde 1997 hasta 2014. Yo no adjudico trabajo a nadie ya que no tengo a nadie bajo mis órdenes... Yo no realizo funciones de supervisión ni de gerencia, ni tengo ningún poder ni autoridad...”<sup>10</sup>

Según la dirección de DHL, todos los mensajeros de Delhi, Calcuta, Pune y Jaipur son empleados gerenciales de grado Hay, aunque los mensajeros digan que realizan las mismas tareas que los “obreros” de categoría R y S de Bombay y Madrás. En los centros de servicio de Bombay y Madrás, se asigna a los mensajeros tanto el grado R o S como la categoría Hay; además, estos obreros y mensajeros “gerenciales” trabajan codo con codo en los mismos turnos, realizando funciones idénticas.

Los mensajeros son la cara pública de DHL India y realizan las principales actividades de la compañía, pero llevan a cabo las mismas funciones fundamentales sin tener en cuenta si son mensajeros obreros de grado R o S en Bombay y Madrás o si son mensajeros gerenciales de grado Hay en Delhi, Calcuta o en cualquier otro lugar.

Los mensajeros también informan de que cuando se les pasó de obreros a grado Hay, sus salarios y condiciones permanecieron igual. De hecho, en muchos casos, en las cartas de nombramiento de los mensajeros se manifestaba explícitamente que sus términos y condiciones permanecerían igual.<sup>11</sup> Algunos mensajeros informan de que su salario disminuyó después de que fueran “ascendidos”. Fuera de Madrás, muchos mensajeros de categoría Hay reciben un salario considerablemente inferior que los mensajeros obreros de Bombay. En Delhi y Calcuta, muchos ganan un poquito más que el salario mínimo, recorren largas distancias para llegar al trabajo, residen en chabolas y viven “precarientemente”.

9 Carta del responsable corporativo de recursos humanos a un empleado de DHL, 6 de febrero de 2014.

10 Carta de un mensajero de DHL al responsable corporativo de recursos humanos, 11 de febrero de 2014.

11 En sus cartas se declara que aparte de la nueva asignación como mensajeros de grado Hay, “Todos los demás términos y condiciones de su trabajo permanecen igual”.

- **Los mensajeros de grado Hay pertenecen al “perfil no sindicado”**

Según informan mensajeros de grado Hay de Delhi y Calcuta, los directivos de la empresa no solo les han dicho que no tienen derecho a afiliarse al Sindicato de Empleados de DHL, sino que también les han informado de que DHL no reconocerá nunca el derecho de los empleados de categoría Hay a afiliarse a un sindicato y a negociar colectivamente. Además, el número de mensajeros clasificados como obreros en los dos lugares de DHL que cuentan con sindicatos ha descendido, ya que se han sumado cada vez más mensajeros de grado Hay. Por consiguiente, DHL no solo ha impedido que los trabajadores/as de Delhi y Calcuta se afilien al sindicato, sino que ha debilitado la influencia de los sindicatos en Bombay y Madrás.

Los directivos de DHL declaran por escrito que los mensajeros de grado Hay “principalmente ocupan puestos gerenciales y/o administrativos y que pertenecen al perfil no sindicado y sus condiciones laborales son establecidas independientemente por la dirección de la empresa... La compañía ni reconoce a su sindicato como representante de este grupo de empleados ni negociará con su sindicato en su nombre”.<sup>12</sup> La empresa también ha declarado que, según la Ley de Disputas Industriales, estos empleados “no son ‘obrer’”, y por consiguiente, no tienen derecho a prestaciones. En una de las varias cartas que los directivos de DHL enviaron al presidente del sindicato de Madrás, estos señalaban que “no aceptan” la lista de mensajeros sindicados que facilita el sindicato y “la dirección de la empresa no reconoce a las personas mencionadas en la lista como trabajadores protegidos por la Ley de Disputas Industriales”.<sup>13</sup>

DHL ha declarado oficialmente que los mensajeros de grado Hay pueden formar un sindicato, pero no el mismo sindicato que los mensajeros obreros de grado R o S. Sin embargo, los mensajeros señalan que DHL les ha dicho en repetidas ocasiones que al pertenecer al “perfil gerencial”, no pueden afiliarse a un sindicato. Los mensajeros informan de que los directivos de la compañía dicen a los trabajadores/as que la empresa nunca negociará con un sindicato que cuente con mensajeros de grado Hay.

- **De trabajadores por agencia a gerentes**

DHL ha acelerado recientemente su estrategia de convertir a todos los nuevos y actuales mensajeros en empleados de grado Hay. En abril de 2013, los directivos de DHL convirtieron a 332 trabajadores de la agencia Adecco —que, según la legislación india<sup>14</sup>, cuentan con relativamente pocos derechos— en trabajadores de grado Hay, sin darles opción a unirse a los empleados de categoría R o S de la compañía. De hecho, a los trabajadores/as de Adecco que pidieron que les asignaran puestos de grado R, supuestamente no se les ofreció ningún puesto en DHL.<sup>15</sup> La incorporación de estos trabajadores eventuales a puestos “gerenciales” ha aumentado significativamente los números de mensajeros de grado Hay en Bombay y Madrás.<sup>16</sup>

12 Carta del responsable corporativo de recursos humanos al Sr. Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL, 1 de julio de 2013.

13 Carta del responsable corporativo de recursos humanos a G M Krishnamurthy, presidente del Sindicato de Empleados de DHL World Wide Express Pvt Ltd, 11 de noviembre de 2013.

14 Los trabajadores eventuales están cubiertos por la Ley de Trabajo por Contrata (Regulación y Abolición) de 1970, promulgada en respuesta al significativo aumento en el número de trabajadores eventuales.

15 En marzo de 2013, en una carta enviada al Sindicato de Empleados de DHL, el director de administración de personal de DHL India declaraba que ciertos trabajadores de Adecco “pidieron ser convertidos a grado R, lo que la compañía no hizo”. Como consecuencia, “no existe relación empresa-empleado entre la compañía y dichas personas”.

16 Anteriormente, la inmensa mayoría de mensajeros eran trabajadores de grado R o S, y los pocos mensajeros de categoría Hay de estos centros habían sido miembros de los sindicatos de larga trayectoria de Bombay y Madrás durante muchos años.

DP/DHL ha hecho relativamente pocas referencias a estos trabajadores/as a la hora de argumentar que los mensajeros de categoría Hay ocupan puestos gerenciales. Sin embargo, en una carta que DHL remitió en marzo de 2014 al Sindicato de Empleados de DHL, la compañía afirmaba que los nombramientos “han sido para puestos de grado Hay, que son puestos de perfil gerencial... en los que han estado realizando tareas y responsabilidades típicas de los empleados de categoría R”.<sup>17</sup> En otra carta que la dirección de DHL remitió al sindicato en junio de 2014, la compañía manifestaba que desde que se unieron a la empresa, los antiguos trabajadores de Adecco “han estado realizando funciones principalmente gerenciales y/o administrativas”.<sup>18</sup>

Sin embargo, algunos antiguos mensajeros de Adecco refutan estas opiniones. Señalan que, al igual que los otros mensajeros a los que se les dio el grado Hay después de 2006, realizan funciones gerenciales, de supervisión y administrativas que no son significativas. No tienen autoridad para sancionar a otros empleados. No supervisan a otros mensajeros ni organizan sus horarios de trabajo. Y no tienen otra opción que aceptar la asignación de grado Hay, ya que si no lo hicieran, no tendrían un puesto de trabajo en DHL. La compañía se ha negado a reconocer los derechos de estos 332 empleados “gerenciales”, que ganan considerablemente menos que los mensajeros “obrer’ de Bombay que hacen el mismo trabajo; la empresa también les ha negado el derecho a sindicarse y a participar en la negociación colectiva.

- **DHL no es la única empresa que utiliza asignaciones gerenciales como estrategia antisindical**

A pesar de que DHL insiste en que los empleados de grado Hay no pueden afiliarse al sindicato, los mensajeros de categoría Hay de Delhi, Calcuta y Bombay han expresado un enérgico apoyo al Sindicato de Empleados de DHL. Mensajeros/as de Delhi han participado en repetidas ocasiones en actos colectivos a efectos de exigir ser reconocidos como mensajeros “obrer’”. Los mensajeros creen que el motivo real por el que DHL les ha clasificado como empleados gerenciales es negarles las prestaciones que les proporciona la Ley de Disputas Industriales, asegurarse de que no reciben los mismos salarios y beneficios que los mensajeros obreros de Bombay, y lo que es más importante, frenar sus tentativas de afiliarse al Sindicato de Empleados de DHL.

DHL no es la única compañía india que hace uso de asignaciones gerenciales como táctica antisindical. Según expertos indios en relaciones industriales, asignar el grado Hay a los obreros/as o pasarles de obreros a categoría Hay, es una táctica relativamente habitual entre las empresas indias que pretenden evitar que sus trabajadores se sindicalicen.<sup>19</sup> Sin embargo, parece que DHL India ha ido más lejos que la mayoría en su intento por utilizar esta argucia como táctica antisindical. Los expertos indios en relaciones industriales no conocen ninguna otra corporación multinacional que haya intentado argumentar que sus empleados de diferentes lugares son gerentes y no obreros. Los mismos directivos de DHL han manifestado por escrito que la clasificación de categoría Hay gerencial tanto de los mensajeros nuevos como de los que ya había anteriormente “ha estado a la orden del día desde 2005-2006”.<sup>20</sup>

17 Carta del director de administración de personal de DHL al Sr. Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL, 17 de marzo de 2014.

18 Carta del director de administración de personal de DHL al Sr. Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL, 6 de junio de 2014.

19 Varios académicos han escrito sobre el aumento de la hostilidad corporativa contra sindicatos indios en los últimos años. A medida que la agresividad de las empresas aumenta, estas utilizan este tipo de tácticas para conseguir su objetivo de recortar gastos. Véase, por ejemplo, Vidu Badigannavar, “India”, Comparative Employment Relations in the Global Economy, eds. John Kelly & Carola Frege, (Routledge 2013).

20 Carta del director de administración de personal a N. Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL, 6 de junio de 2014. Los mensajeros “gerenciales” de grado Hay no cuentan con un homólogo directo en Alemania o en ningún otro centro operativo de DHL de Europa Occidental.

#### 4. Estrategia legal de DHL a largo plazo: disuadir a los trabajadores y desgastar al sindicato

Los directivos de DHL sostienen que los trabajadores de grado Hay no tienen derecho a afiliarse al sindicato de su elección. Aunque DHL ha manifestado que acatará la “legislación del país”, la compañía sabe que si se prosigue con este conflicto por la condición de los empleados a través del sistema legal indio, y la empresa recurre las decisiones desfavorables en todos sus pasos, el caso podría permanecer en los tribunales durante años. Si el comisionado regional de asuntos laborales no es capaz de resolver la disputa relativa a los grados Hay, el conflicto llegaría a los tribunales industriales; si DHL pierde el caso en los tribunales industriales, podría recurrir al Tribunal Superior regional; si perdiera de nuevo en el Tribunal Superior regional, podría apelar al Tribunal Supremo. Incluso si perdiera en el Tribunal Supremo, es probable que el caso se alargara durante muchos años.

- **DHL cuenta con una ventaja abrumadora en los tribunales indios**

Estudios académicos han demostrado que las leyes laborales indias “ofrecen poca o ninguna protección a los trabajadores/as y a los sindicatos contra los excesos de las patronales” y que en los últimos años, el poder judicial indio ha aprobado resoluciones que inclinan la balanza de poder totalmente en favor de las patronales”.<sup>21</sup> Una forma por la que las compañías que están en contra de los sindicatos han ganado en repetidas ocasiones en los tribunales es haciendo uso de tácticas dilatorias. DHL puede permitirse fácilmente una prolongada batalla legal por la categoría de obrero de los mensajeros, mientras que el Sindicato de Empleados de DHL no puede. La compañía ya ha demostrado que está dispuesta a soportar largas batallas legales por conflictos salariales en Bombay y por los grados Hay de los mensajeros en Madrás. Además, la empresa sabe que independientemente de lo decididos que los mensajeros estén a organizarse en sindicatos, aquellos que están protestando actualmente por ejercer su derecho a afiliarse al sindicato —participando en una huelga de hambre y en una sentada en las cercanías del parlamento de Delhi— es probable que acaban abandonando o incluso jubilándose antes de que los tribunales tomen una decisión definitiva.

Sin embargo, expertos legales indios declaran que las decisiones de los juzgados y del Tribunal Supremo están firmemente en contra de la postura del sindicato. Según la legislación india, los trabajadores se definen por las principales tareas que desempeñan en su trabajo, y no por el pretencioso título que DHL o cualquier otra compañía les otorgue. La Ley de Disputas Industriales define a los trabajadores como “cualquier persona... empleado en cualquier industria para desempeñar labores manuales, no especializadas, especializadas, técnicas, operativas, administrativas o de supervisión a cambio de una remuneración o recompensa...” Según esta cláusula legislativa, los pilotos de la India —que reciben un salario mucho más elevado que los mensajeros— están encasillados como obreros y los carteros están definidos también como obreros.<sup>22</sup>

Además, el Tribunal Supremo nacional ya ha fallado en contra de las patronales que adoptan deliberadas estrategias en materia de erróneas clasificaciones de sus empleados. El Tribunal ha declarado que “la condición esencial para que una persona sea trabajador/a... es que tiene que ser contratado para hacer el trabajo en esa industria”. De igual forma, el Tribunal Superior de Bombay

ha manifestado que lo que es importante es la naturaleza del trabajo que realiza un empleado/a y no la designación que se le otorga. Por consiguiente, el argumento de DHL que alude a que los mensajeros de grado Hay son “gerentes” no solamente escapa a cualquier definición de sentido común del término, sino que también contradice las leyes indias que recogen asuntos como este.

- **La dirección de DHL ha ignorado 20 peticiones del Comisionado de Asuntos Laborales**

A fecha de elaboración de este informe, según el presidente del Sindicato de Empleados de Madrás, la dirección de DHL no ha respondido a las peticiones del comisionado regional de asuntos laborales de Madrás para que explique por qué los mensajeros de grado Hay tendrían que ser considerados como empleados gerenciales y no como obreros. El papel del comisionado de asuntos laborales es intentar evitar disputas llamando a las partes implicadas a un proceso de mediación y conciliación. La insistente negativa de los directivos de DHL a presentarse ante el comisionado regional demuestra su desacato al proceso. Madrás cuenta actualmente con unos 40 mensajeros/as de grado Hay que pertenecen al sindicato. La dirección de DHL también se ha negado directamente a discutir la situación laboral de los mensajeros de categoría Hay a pesar de las múltiples peticiones de hacerlo por parte del Sindicato de Empleados de DHL y del sindicato de Madrás. En septiembre, declaró que solamente se reuniría con el Sindicato de Empleados de DHL si este aceptaba que los mensajeros de grado Hay no están cubiertos por ningún acuerdo entre la compañía y el sindicato, una postura que la compañía sabe el sindicato nunca aceptaría. En el tribunal industrial de Pune, existe un caso pendiente relativo a la investigación local de un activista sindical despedido temporalmente. Fue necesario presentar esa denuncia ya que los directivos de DHL habían negado en un principio a los activistas su derecho a ser defendidos por el representante sindical elegido por ellos. Aunque este derecho fue reconocido más tarde, la dirección de DHL presentó un alegato en el que declaraba que esa persona es un funcionario gerencial. La cuestión de si el activista es trabajador o funcionario gerencial, tal y como afirma la dirección de DHL, se debatirá más adelante.

Resumiendo, parece que la estrategia legal de DHL es ni más ni menos una maniobra sin escrúpulos para garantizar que sus mensajeros/as de grado Hay —que ahora constituyen la mayoría de la fuerza laboral india— no puedan nunca afiliarse al Sindicato de Empleados de DHL y participar en la negociación colectiva.

#### 5. La dirección de DHL tiene una “terrible” relación con el Sindicato de Empleados de DHL

DHL afirma que tiene una relación “muy cordial” con el Sindicato de Empleados de DHL que goza de una larga trayectoria, y que lleva desde finales de los años 90 representando a los mensajeros/as de Bombay. En una carta enviada recientemente al sindicato, la dirección de DHL declara que siempre ha “discutido y resuelto” asuntos polémicos entre las partes, demostrando así que no se opone al derecho de los trabajadores a formar un sindicato y a participar en la negociación colectiva. La compañía manifiesta que el hecho de que se haya reunido con el sindicato para hablar

21 Vidu Badigannavar, “India”, *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, eds. John Kelly & Carola Frege, (London: Routledge 2013).

22 D. C. Jain, *Comentarios sobre la Ley de Disputas Industriales de 1947*, 3ª ed., Bombay: Agencia de Legislación Laboral, 2007.

de sus demandas (aunque se ha negado a hacerlo dos veces a lo largo del año pasado) y que haya debatido “asuntos operativos” de los empleados de grado R “confirma nuestra postura de que nosotros no nos opusimos nunca al derecho de los empleados de nuestra compañía a formar un sindicato. Hay señalar que la empresa ha mantenido una relación muy cordial con su sindicato durante los últimos años...”<sup>23</sup>

Sin embargo, los sindicalistas declaran que esto es básicamente un engaño. En lugar de ello, responsables sindicales y miembros del comité sindical describen su actual relación con la dirección de DHL como “totalmente terrible”, y señalan que DHL no tiene “ningún respeto” y sí un “absoluto menosprecio” por los derechos laborales fundamentales en la compañía.

El Sindicato de Empleados de DHL tiene cuatro quejas principales contra la compañía. En primer lugar, la empresa se niega a reconocer el derecho de los mensajeros/as de grado Hay a afiliarse al sindicato e incluso a discutir este asunto con la organización sindical. En segundo lugar, desde abril de 2013 hasta junio de 2014, DHL se negó a discutir las demandas del sindicato. En tercer lugar, la empresa se ha negado a abonar el incremento salarial y la bonificación de rendimiento del último año a los mensajeros/as de grado Hay de Delhi. Por último, la dirección ha discriminado a los mensajeros sindicados en lo que respecta a horarios, vacaciones, tareas y otros aspectos laborales importantes.

- **No se firman acuerdos desde 2002**

Una señal de la mala relación que tiene DHL con el sindicato es que la compañía no ha firmado un convenio colectivo de trabajo con la organización sindical desde noviembre de 2002. Después de varios años de conflicto, el Tribunal Industrial de Bombay concedió en 2010 un aumento salarial a los empleados obreros de DHL. Casi de forma inmediata, la dirección de la compañía apeló esta concesión en el Tribunal Superior de Justicia de Bombay. DHL también ha iniciado ante el Comisionado Adjunto de Asuntos Laborales de Delhi una disputa para luchar por “los mismos salarios para el mismo trabajo” para los mensajeros/as de Delhi, Calcuta y Jaipur. Es probable que ninguno de estos casos se resuelva pronto, y que el responsable legal y financiero de DHL proporcione a la empresa una ventaja abrumadora en una disputa legal prolongada. El sindicato se ha remitido al “pozo negro de pleitos” que caracteriza su actual relación con la compañía. Por consiguiente, al igual que con su estrategia de clasificar erróneamente a los empleados, DHL ha utilizado maniobras legales para debilitar al Sindicato de Empleados de DHL en la mesa de negociaciones.

- **La relación se ha deteriorado desde que se inició la nueva organización**

DHL y el sindicato tuvieron un relación extremadamente conflictiva entre 2004 y 2010. Durante los años 2009 y 2010, la relación mejoró algo, pero responsables sindicales informaron de que su relación con la dirección de la empresa se ha deteriorado significativamente desde que el sindicato comenzó a organizar a los mensajeros/as de grado Hay de Delhi y Calcuta hacia el año 2012. La dirección de DHL pareció estar satisfecha siempre y cuando la proporción de mensajeros clasificados como obreros, y por consiguiente la influencia del sindicato, continuaran disminuyendo. Pero cuando la organización sindical comenzó a representar a los mensajeros/as de grado Hay,

<sup>23</sup> Carta del director de administración de personal de DHL Express (India) Pvt. Ltd. a N. Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL, 23 de septiembre de 2014.

la relación se agrió de forma inmediata. El sindicato declara que no solamente representa a los empleados de grado R—que son los únicos trabajadores que la dirección de la compañía reconoce tienen derecho a afiliarse al sindicato— sino que representa a todos los trabajadores/as de DHL. La organización sindical se ha quejado de que “no ha habido diálogo entre los directivos y los trabajadores a nivel local, ni se ha celebrado ninguna reunión en los centros para resolver” el asunto de la libertad sindical.<sup>24</sup>

A pesar de los repetidos esfuerzos por parte del sindicato por obligar a la dirección de la compañía a tratar el asunto de la libertad sindical, DHL simplemente ha respondido que los mensajeros/as de grado Hay de Delhi, Calcuta, Pune, Jaipur y otros lugares, no son obreros, y por consiguiente, no tienen derecho a afiliarse al Sindicato de Empleados de DHL. La compañía no ha proporcionado una explicación detallada de por qué estos trabajadores no son obreros; solamente ha dicho que tienen responsabilidades gerenciales, de supervisión y administrativas “significativas”. Por ello, la compañía ha remitido un escrito al Sindicato de Empleados de DHL expresando que “no reconoce al sindicato como representante” de los mensajeros/as de grado Hay de Bombay, Delhi y otros lugares.<sup>25</sup>

En lugar de resolver estos asuntos mediante negociaciones con el sindicato, según el Sindicato de Empleados de DHL, la empresa “ha recurrido a tácticas despóticas e intimidatorias”.<sup>26</sup> Además, incluso en sus rutinarias reuniones de dirigentes sindicales, según responsables sindicales, DHL ha intentado dictaminar qué miembros del comité sindical pueden o no pueden asistir —ha excluido a los vicepresidentes sindicales de Delhi y Calcuta porque son mensajeros de grado Hay— y ha intentado también dictar el programa de las reuniones. Además, durante años, DHL se ha negado a facilitar tiempo libre remunerado para que los miembros del comité sindical asistan a reuniones de gestión laboral.<sup>27</sup> Además, según el sindicato, DHL ha rechazado en repetidas ocasiones la petición de realizar reuniones informales en los lugares de trabajo para tratar asuntos rutinarios.

El comité sindical describió el contenido de sus reuniones celebradas en el último año con la dirección de DHL como “carentes de esencia”, “no constructivas” e incluso “triviales”. En estas reuniones solamente se debatieron asuntos operativos locales y convenios colectivos de trabajo. En mayo de 2014, el sindicato denunció que algunas reuniones celebradas entre septiembre de 2013 y mayo de 2014 “ni siquiera fueron reuniones de gestión sindical, intentamos resolver algunos de los asuntos operativos y no pudimos plantear ningún asunto trascendental”.<sup>28</sup>

- **Conflicto de gestión laboral en Madrás**

Incluso en Madrás, donde la relación de DHL con el sindicato es algo mejor, responsables sindicales y miembros del comité declaran que la relación ha empeorado en el último año. Describen intensas intimidaciones por parte de los directivos de la compañía, como presión a los mensajeros/as para que abandonen el sindicato o para que acepten puestos de grado Hay. También en Madrás, la dirección de DHL ha reemplazado a mensajeros “obrero” de grado S con mensajeros de categoría Hay y se ha negado a reconocer el derecho de estos trabajadores/as a afiliarse al sindicato.

<sup>24</sup> Carta de N Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL a DHL Express (India) Pvt. Ltd., 20 de julio de 2014.

<sup>25</sup> Carta del director corporativo de recursos humanos al Sr. Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL, 1 de julio de 2013.

<sup>26</sup> Carta de N Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL al director de administración de personal, 23 de septiembre de 2014.

<sup>27</sup> La compañía ha hecho algunas concesiones en materia de horas remuneradas, pero aún se resiste a ello.

<sup>28</sup> Carta de N Vasudevan, presidente del Sindicato de Empleados de DHL al director de administración de personal, 6 de mayo de 2014.

El Sindicato de Empleados de DHL de Madrás se ha dirigido por escrito al Comisionado de Asuntos Laborales de Madrás para denunciar que “DHL persiste en su postura y se niega a negociar las demandas relativas a los empleados de grado Hay”.<sup>29</sup> El sindicato de Madrás también ha denunciado ante el Comisionado de Asuntos Laborales la “actitud de abuso” por parte de los directivos de DHL.<sup>30</sup> En recientes reuniones entre el sindicato y la dirección de DHL, según los miembros del comité sindical, se han tratado asuntos rutinarios de negociación colectiva. En ninguna de las reuniones se ha debatido la negativa de DHL de reconocer la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente de los mensajeros de grado Hay o los abusos sufridos por sindicalistas, ya que los directivos de la compañía se han negado a discutir estos asuntos.

## 6. “Valoración de relaciones industriales” de DHL

“Nuestra iniciativa de ‘relaciones industriales’ es... responsable de desarrollar una estrategia para la cooperación de todas las partes implicadas”.

Informe de responsabilidad corporativa de DP/DHL 201331

En respuesta a una investigación y mediación de la OCDE sobre las alegaciones de abusos antisindicales en India, DP/DHL acordó en enero de 2014 llevar a cabo en los centros operativos de DHL de todo el país una “valoración de relaciones industriales” trimestral que incluyera mesas redondas con los empleados/as. Ninguno de los mensajeros/as entrevistados en las cuatro ciudades había participado en las mesas redondas. Además, ninguno de los mensajeros sabía de ningún compañero de trabajo que hubiera participado y solamente un mensajero de Delhi creía haber oído hablar de las mesas redondas.

Las mesas redondas, en las que participaron empleados/as seleccionados por DP/DHL, se celebraron presuntamente solamente en inglés, que no es la primera lengua de la mayoría de los mensajeros de DHL. Según el censo nacional de 2001, 226 000 indios hablan inglés como primera lengua, lo que la sitúa en el puesto 42 de la lista de lenguas populares según su lengua nativa. 86 millones de indios sitúan el inglés como su segunda lengua y 39 millones la sitúan como su tercera lengua, lo cual es equiparable a los 422 millones de indios que hablan hindi como primera lengua.<sup>32</sup> Entre las investigaciones realizadas para elaborar este informe se llevaron a cabo entrevistas a docenas de trabajadores/as de DHL de muchos centros de cuatro ciudades diferentes. Todas las entrevistas se llevaron a cabo con la ayuda de traductores que hablaban con fluidez tanto inglés como las lenguas nativas de los trabajadores/as, ya que la mayoría de los mensajeros no habrían podido realizar las entrevistas solamente en inglés. Por consiguiente, aunque el inglés es la lengua oficial de la compañía, la idea de que estos mensajeros habrían podido seguir una mesa redonda de los empleados y de los gerentes y otros altos cargos de DHL y participar activamente en ella —incluso si se sintieran cómodos haciéndolo— es simplemente inverosímil.

Por consiguiente, según parece, ni siquiera un solo empleado que alegó discriminación antisindical participó en la investigación oficial de la compañía en materia de abusos, lo cual es un sorprendente descuido.

29 Carta de S Praveen Kumar, secretario general del Sindicato de Empleados de DHL World Wide Express (I) Pvt. Ltd. al responsable de asuntos laborales, Madrás, 22 de julio de 2013.

30 Carta de S Praveen Kumar, secretario general del Sindicato de Empleados de DHL World Wide Express (I) Pvt. Ltd. al responsable de asuntos laborales, Madrás, 26 de julio de 2013.

31 “Informe de responsabilidad corporativa de DP/DHL 2013”; disponible en: [http://www.dpdhl.com/en/investors/financiar\\_reports/corporate\\_responsibility\\_report.html](http://www.dpdhl.com/en/investors/financiar_reports/corporate_responsibility_report.html)

32 También se hablan otras lenguas, incluso por muchos de los mensajeros. 91,1 millones hablan bengalí, 85 millones hablan telugu, 84,2 millones hablan marathi, 66,7 millones hablan tamil, y 59 millones hablan urdu.

Para señalar lo obvio: no se puede llevar a cabo una investigación verosímil sobre las supuestas vulneraciones de la libertad sindical a menos que se hable con los trabajadores/as que han sufrido abusos antisindicales. Según parece, la llamada iniciativa de “relaciones industriales” de DP/DHL no ha “desarrollado una estrategia para la cooperación de todas las partes implicadas”.

Además, según parece, es posible que ni un solo sindicalista participara en las mesas redondas, que se organizaron en respuesta a las alegaciones por parte de los trabajadores/as de abusos antisindicales. Es solamente DP/DHL quien elige a los gerentes, al personal de recursos humanos y a los empleados que participarían en las mesas redondas. Dada la ausencia de estas personas, no es apropiado calificar el proceso de DP/DHL como “valoración de relaciones industriales”, ya que esta supone la participación de todas las partes relevantes. Por ello, las mesas redondas de empleados/as de DP/DHL —y su valoración de relaciones industriales, más en general— no son directamente relevantes al incumplimiento de las estipulaciones de libertad sindical de las directrices de la OCDE.

Según estas circunstancias, las mesas redondas podrían aún proporcionar ideas sobre cómo mejorar las prácticas internas del departamento de recursos humanos de DP/DHL. La compañía opina que desea escuchar las opiniones de todos los empleados de DHL, no solamente las de los sindicalistas. Pero dada la falta de participación de los trabajadores/as que supuestamente han sufrido abusos, no existe la posibilidad de que las mesas redondas revelen las causas de discriminación antisindical y de ninguna manera proporcionarían a la compañía orientación sobre cómo solucionar ese importante problema.

### • Los trabajadores dudan de otras novedades relacionadas con la opinión de los empleados

Los mensajeros/as expresaron las mismas dudas respecto a otras recientes novedades relativas a la “opinión de los empleados”, como la línea directa de los empleados, el proceso de comentarios sobre reclamaciones, la encuesta de opinión anual de los empleados y la notificación del Código de Conducta de DP/DHL en los tableros de anuncios de los empleados. Los mensajeros/as declaran que no han utilizado la línea directa de los empleados. La mayoría informó de que no conocía esta novedad, cuyo objetivo es permitirles denunciar las vulneraciones del Código de Conducta de DHL. Otros indicaron que habían visto avisos con el número de la línea directa pero no la habían utilizado, a pesar de que haber oído muchos comentarios antisindicales por parte de la dirección de la compañía u otras vulneraciones del código, y que no conocían a ningún compañero de trabajo que hubiera utilizado esa línea. Los mensajeros/as temían que la dirección de la empresa utilizara la información a efectos de tomar represalias contra ellos, y no confiaban en que los directivos hicieran algo con respecto a las actividades antisindicales denunciadas en la línea directa.

Los mensajeros/as también tenían las mismas dudas respecto al anuncio del Código de Conducta de DHL. Informan de que el código se publicó solamente en inglés y que no destacaba la libertad sindical. Muchos de ellos declararon que no habían visto el código de conducta en los tableros de anuncios de los empleados. Otros señalaron que sí habían visto el código, pero recalcaron que simplemente se trataba de un anuncio más en el tablero de anuncios repleto de avisos. Ninguno recordaba haber visto ningún énfasis específico en materia de libertad sindical. El anuncio con Código de Conducta de DHL constaba simplemente de dos frases sobre la libertad sindical y la negociación colectiva bajo el encabezado “Respeto y sinceridad mutuos”, que es uno de los ocho temas que cubría el anuncio. Incluso estas dos frases facilitaban mensajes de alguna manera confusos, que indicaban que los trabajadores/as son “libres de afiliarse o no afiliarse a

un sindicato/representación sindical de su elección” (cuyo lenguaje contradice los convenios de la OIT, las directrices de la OCDE y otros destacados principios mundiales sobre libertad sindical). El anuncio señala que DHL reconoce el derecho a la negociación colectiva “de conformidad con la legislación correspondiente”, que es una frágil afirmación de un derecho laboral fundamental. Por consiguiente, muchos mensajeros no han visto los anuncios del Código de Conducta y lo que sí lo habían visto declaran que no marcó ninguna diferencia en sus puntos de vista sobre las actividades antisindicales realizadas por los directivos de DHL en India.

La encuesta de opinión de los empleados, que según DHL tiene como objetivo promover “un diálogo abierto y honesto”,<sup>33</sup> lleva realizándose desde 2009. Los empleados/as de puestos gerenciales rellenan la encuesta online, mientras que los mensajeros/as lo hacen en papel. Empleados/as de Delhi denunciaron algunas irregularidades en el proceso, y algunos empleados/as gerenciales señalaron que los supervisores les indicaron cómo completar la encuesta, mientras que algunos mensajeros que la rellenan en papel declararon que confiaban en que el proceso fuera anónimo. Tenían muchísimas dudas respecto a los resultados de la encuesta —lo que sugiere que casi tres cuartas partes de los empleados/as de DHL India están satisfechos con sus condiciones de trabajo— y no creían que estos resultados representen las verdaderas opiniones de los trabajadores/as. Ninguno de los mensajeros pensaba que esta encuesta contribuía significativamente a dar voz a los empleados en el lugar de trabajo.

## 7. Vulneración de los principios laborales mundiales y derechos humanos por parte de DHL India

DHL es una influyente compañía multinacional. Como corporación internacional, tiene que acatar los destacados principios laborales mundiales dondequiera que opere en el mundo. DHL ha respaldado algunos de los principios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las directrices sobre relaciones industriales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, los principios sobre libertad sindical de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Según el consejero delegado de DHL, Frank Appel, el Informe de Responsabilidad Corporativa de DP/DHL 2013 se “basa en principios reconocidos a nivel internacional —el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios que acatamos incondicionalmente por ser miembro—, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”.<sup>34</sup> DHL tiene una clara responsabilidad de cumplir tanto con su propio código de conducta como con estos principios internacionales en todos los países en los que opera. Como se ha podido documentar a través de las entrevistas realizadas a los mensajeros de Delhi, Calcuta, Madrás y Bombay y a través de la extensa correspondencia intercambiada entre la dirección de DHL y los trabajadores/as o el Sindicato de Empleados de DHL, y a través también de las amenazas por parte de los directivos de DHL de Delhi que fueron grabadas, la empresa no ha respetado estos principios mundiales en la India. Según parece, DHL no tiene la capacidad de controlar de una forma adecuada el comportamiento de sus directivos de la India. Por ello, el compromiso público de DHL con los destacados principios internacionales seguirá quedándose corto si no cuenta con una estrategia coherente a largo plazo —incluida una que respete el derecho fundamental de sus mensajeros de grado Hay a afiliarse al sindicato que elijan— para garantizar su fructífera

33 “Informe de Responsabilidad Corporativa 2013 de DP/DHL”; disponible en: [http://www.dpdhl.com/en/investors/financiar\\_reports/corporate\\_responsibility\\_report.html](http://www.dpdhl.com/en/investors/financiar_reports/corporate_responsibility_report.html)

34 “Informe de Responsabilidad Corporativa 2013 de DP/DHL”; disponible en: [http://www.dpdhl.com/en/investors/financiar\\_reports/corporate\\_responsibility\\_report.html](http://www.dpdhl.com/en/investors/financiar_reports/corporate_responsibility_report.html)

implementación en sus centros operativos de la India. El comportamiento antisindical por parte de los directivos de DHL India ha vulnerado varios destacados principios laborales mundiales y los derechos humanos.

### • Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales

A través de una agresiva campaña para sacar a los sindicatos de empleados de DHL de sus centros operativos, la dirección de la empresa ha interferido con los derechos de libertad sindical de sus empleados en India infringiendo así las directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Las directrices se establecieron con el fin de fomentar las prácticas éticas por parte de las firmas mundiales dondequiera que operen, y también cubren relaciones laborales e industriales. Las directrices de la OCDE, que en un principio se redactaron en 1976 y se han revisado varias veces desde entonces, incluyen los principios fundamentales de la OIT en materia de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y piden a las corporaciones multinacionales “respetar el derecho de sus empleados/as a la representación sindical”. La evolución más notable de las directrices en los últimos años ha tenido lugar en los principios laborales, y ahora exigen mejores conductas por parte de las compañías multinacionales en lo que respecta a sus operaciones en el extranjero.

Las directrices de la OCDE establecen principios relativos a las conductas corporativas que se basan en los principios fundamentales de la OIT, y procedimientos claros para facilitar resoluciones a los conflictos. Bajo los términos de las directrices, el Punto Nacional de Contacto (PNC) sirve de foro para las mediaciones y conciliaciones confidenciales. Ofrece una forma a través de la cual DP/DHL, los representantes de los sindicatos de empleados de DHL y de los sindicatos que pertenecen a las federaciones sindicales mundiales, ITF y UNI, puedan debatir las presuntas vulneraciones de los derechos de los trabajadores en un enclave neutro supervisado por mediadores profesionales.

### • Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Lanzado en el año 2000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, es un intento internacional que tiene como objetivo alentar a las corporaciones a adoptar prácticas responsables y a informar de su implementación.<sup>35</sup> A través del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las compañías prometen trasladar sus diez principios a las prácticas corporativas abogando por el pacto en las declaraciones de sus objetivos, en los informes anuales y en otras publicaciones. Las compañías acuerdan publicar en su web al menos una vez al año ejemplos de los avances conseguidos o las lecciones que han aprendido a la hora de poner en práctica esos principios. Se han documentado numerosas imitaciones del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, aunque se hayan hecho con buena intención: es un sistema voluntario de autocontrol, de autoevaluación y de autocorrección. Además, el Principio 3 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas —que hace referencia a la libertad de asociación y al reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva— es el principio más descuidado y más vulnerado de todos. El Principio 3 manifiesta: “Las empresas no deben interferir en la decisión de los empleados de afiliarse a un sindicato [a saber, o bien organizarse o bien afiliarse a un sindicato], o discriminar a los empleados o a sus representantes”.<sup>36</sup>

35 Los Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas son libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva: la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; la erradicación efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de las prácticas de discriminación en materia de empleo y de ocupación

36 Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Principio Tres. ¿Qué significa libertad de asociación? <https://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>

De conformidad con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las compañías deben garantizar que los trabajadores/as “puedan formar un sindicato o afiliarse al sindicato de su elección sin temor a sufrir intimidaciones o represalias” y adoptar “políticas y procedimientos neutrales desde el punto de vista sindical que no discriminen a los trabajadores por lo que opinen sobre los sindicatos o por sus actividades sindicales”. No hay duda de que la conducta de la dirección de DHL en India ha infringido el Principio 3. Los intentos por parte de DHL por sacar a los sindicatos de sus centros operativos va en contra de las normas laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como de destacados principios internacionales relativos a la libertad sindical de los trabajadores/as, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los acuerdos sobre derechos humanos de las Naciones Unidas, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

### • **Convenios 87 y 98 de la OIT (relativos a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva))**

Los convenios de la OIT y la jurisprudencia relacionada del Comité de Libertad Sindical de la OIT ofrece una orientación clara sobre qué deben y no deben hacer las compañías con el fin de preservar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores/as.

De conformidad con el Comité de Libertad Sindical, las conductas por parte de los directivos que se indican a continuación constituyen una intromisión indebida en la libertad sindical según los convenios de la OIT:

- Crear una atmósfera de intimidación y miedo en el lugar de trabajo que perjudique las actividades sindicales.
- Presionar o amenazar a los trabajadores/as con tomar represalias si se filian a un sindicato.
- Intentar convencer a los empleados/as para que retiren la autorización otorgada a un sindicato a efectos de influenciar excesivamente la elección de los trabajadores/as y debilitar al sindicato.
- Acosar e intimidar a los trabajadores/as por su afiliación sindical.
- Bajar de categoría o no ascender a un trabajador/a como consecuencia de su afiliación sindical.
- Difundir propaganda negativa sobre el sindicato, sus dirigentes y los miembros del comité o sobre la federación sindical mundial.
- Reclasificar a los mensajeros obreros como empleados gerenciales para que no tengan derecho a la afiliación sindical ni a la negociación colectiva.
- Negarse a permitir a los vicepresidentes sindicales participar en reuniones de gestión laboral y negarse a proporcionar a los miembros del comité tiempo libre remunerado para asistir a reuniones.
- Evitar que los trabajadores/as oigan opiniones en favor de los sindicatos en el lugar de trabajo.

Como se ha indicado en el informe, los mensajeros/as alegaron que la dirección de DHL participó en todas estas actividades incorrectas en sus centros de la India.

### • **Otras empresas multinacionales extranjeras han adoptado tácticas antisindicales similares**

DHL no es la única compañía multinacional que adopta tácticas antisindicales agresivas. Las empresas multinacionales de la India han recurrido a traslados, expulsiones temporales y despidos como medidas disciplinarias, y a conductas discriminatorias para impedir los avances sindicales. Según se ha informado, en los últimos diez años, la compañía multinacional alemana Bosch impidió tres intentos por parte de trabajadores/as indios de formar un sindicato en Pune adoptando tácticas similares. Según un académico indio, la compañía “ha demostrado acatar poco o nada” la legislación laboral de la India.<sup>37</sup> Por ello, aunque las corporaciones multinacionales como Bosch y DHL tienen su origen en un sistema tripartito bien establecido de diálogo social en Alemania, sin embargo han utilizado presuntamente agresivas actividades antisindicales en la India.

Al igual que Bosch, DHL colabora con las organizaciones sindicales y respeta los derechos de los trabajadores en Alemania. En casa, acata los principios mundiales. En India, por el contrario, DHL ha adoptado una política laboral conflictiva, ha debilitado los derechos fundamentales de sus trabajadores/as, y ha infringido los principios laborales y de derechos humanos mundiales. Según los mensajeros/as y según los gerentes que fueron grabados amenazando a los trabajadores/as, DHL ha adoptado claramente estas tácticas contra su mano de obra en la India.

## **8. Conclusión: Intimidación, clasificación errónea e impedimento en DHL India**

El testimonio de los mensajeros/as de DHL y las pruebas reales obtenidas sobre el terreno en India parecen contradecir casi todo lo que DP/DHL ha declarado sobre la situación de las relaciones laborales. La dirección de DHL ha manifestado por escrito que “nunca interfirió” con el derecho de sus trabajadores/as indios a formar sindicatos y a participar en la negociación colectiva. Sin embargo, en diciembre de 2013, unos mensajeros grabaron a dos directivos de DHL amenazando repetidamente con trasladar, expulsar temporalmente o despedir a trabajadores/as como medida disciplinaria por participar en actividades sindicales. Los gerentes también alardearon diciendo que realizaron acciones similares para destruir el sindicato de Calcuta en 2004. Además, los mensajeros informaron de que las amenazas antisindicales son habituales y que los incidentes de intimidación continuaron y se intensificaron. Los gerentes ahora piden a los trabajadores/as sacar los teléfonos móviles para evitar que graben las amenazas. Los trabajadores/as también han declarado que los gerentes les presionaron repetidamente o les intentaron sobornar con el fin de conseguir que renuncien al sindicato. Unas cartas escritas por unos trabajadores/as de Delhi, parecen indicar que los directivos de DHL estuvieron activamente implicados en pedir a los trabajadores/as que renuncien al sindicato. Los mensajeros/as también declaran que fueron discriminados sistemáticamente en materia de horarios, vacaciones y muchas otras políticas relacionadas con el lugar de trabajo por ser miembros sindicales.

<sup>37</sup> Vidu Badigannavar, “India”, Comparative Employment Relations in the Global Economy (London: Routledge 2013), eds. John Kelly & Carola Frege.

Según los mensajeros/as, la dirección de la empresa intentó de forma continuada manchar la reputación de los sindicatos indios que representan a trabajadores/as de DHL y de la ITF. La compañía afirmó que los trabajadores/as fueron coaccionados para afiliarse al sindicato. Los trabajadores/as remitieron un escrito a DHL negando haber sufrido presión alguna por parte del sindicato, y declararon que la única coacción que sufrieron fue por parte de los gerentes antisindicales. Manifiestan que la dirección de la empresa difunde repetidamente propaganda antisindical. DHL mantiene que los mensajeros/as de grado Hay —cada vez hay más en los centros operativos de toda la India— no tienen derecho a afiliarse a los Sindicatos de Empleados de DHL de Bombay y Madrás. Sin embargo, las pruebas relativas a los mensajeros “gerenciales” de categoría Hay también contradicen prácticamente todo lo que ha declarado DHL sobre su situación. La dirección de la empresa manifiesta que los mensajeros que han pasado de obreros a empleados de grado Hay “voluntariamente”, solicitaron el puesto y fueron entrevistados para ello. Los mensajeros señalan que eso es rotundamente falso. DHL indica que las labores llevadas a cabo por los mensajeros de grado Hay son básicamente diferentes a las funciones que realizan los mensajeros obreros, y que ellos “desempeñan principalmente funciones gerenciales o administrativas”. Los mensajeros declaran que las tareas que realizan son idénticas a las que realizaban cuando eran mensajeros obreros e idénticas también a las que desempeñan los mensajeros obreros actualmente en Bombay y Madrás. El año pasado, DHL convirtió a 332 trabajadores/as de la agencia Adecco en empleados gerenciales de categoría Hay, sin darles la oportunidad de unirse a los empleados obreros. A los trabajadores de Adecco que solicitaron un puesto de obrero no se les ofreció trabajo en DHL. Parece que la asignación de grado Hay es simplemente una treta que utiliza DHL para evitar que los mensajeros que están a favor de los sindicatos se afilien a la organización sindical que elijan.

DHL ha intentado resolver el conflicto relativo a la condición de obreros de los empleados de grado Hay en los tribunales indios, sabiendo que sus recursos financieros y su experiencia legal les brinda una enorme ventaja sobre los sindicatos y los trabajadores/as.

Por último, DHL ha tergiversado en esencia su relación con el Sindicato de Empleados de DHL en un intento por fingir que respeta el derecho que tienen los trabajadores/as a formar sindicatos y a negociar colectivamente. DHL ha declarado que mantiene una relación “muy cordial” con el sindicato, pero este manifiesta que eso es rotundamente falso y en su lugar califica su relación con la dirección de DHL de “absolutamente terrible”. La organización sindical declara además que la dirección de DHL —que lleva desde noviembre de 2002 sin negociar un convenio colectivo con el sindicato— ha exagerado el número de reuniones celebradas y su importancia. Señala que en todas las reuniones se discutieron temas rutinarios o incluso “triviales” y que DHL se negó en rotundo a discutir el asunto fundamental de libertad sindical para los empleados/as de grado Hay. Además, intentó dictar quién puede asistir a las reuniones, el orden del día de las reuniones, y se ha negado durante años a conceder tiempo libre remunerado a los miembros sindicales. Por último, la relación entre el sindicato y la dirección de DHL se ha deteriorado significativamente desde que la organización sindical comenzó a organizar a los mensajeros de grado Hay en Delhi y Calcuta en 2012.

Los mensajeros/as de las cuatro ciudades —Delhi, Calcuta, Madrás y Bombay— informan de que el respeto de la dirección de DHL por la libertad sindical no ha mejorado en el último año. Declaran que las amenazas e intimidaciones por parte de la dirección han tenido un escalofriante impacto en las actividades sindicales, y muchos trabajadores/as ahora tienen miedo a afiliarse a la organización sindical. Parece que la valoración de relaciones industriales de DP/DHL, llevada a cabo durante los últimos meses, no ha supuesto ninguna diferencia para este entorno antisindical, y los trabajadores/as no confían en absoluto en que la situación mejore pronto.

