

res y sus organizaciones no están acabadas, ni mucho menos. Pero tendrá que cambiar para poder pasar de nuevo al ataque.

**João Camargo** es dirigente de la Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis y activista de Que Se Lixe a Troika

Traducción *VIENTO SUR*



## 8. ¿Qué sindicalismo en tiempos de crisis?

### Cooperativa obrera Fralib

*Christine Poupin*

El 28 de septiembre de 2010, el gigante de la agroalimentación Unilever anunció su voluntad de deslocalizar la producción de té e infusiones a Bruselas y cerrar la factoría Fralib de Gémenos, cerca de Aubagne (región de Provenza-Alpes-Costa Azul, Sudeste francés, NDT). La historia comenzó mucho antes y nos permite comprender mejor por qué desde hace más de 1.300 días cerca de 200 asalariados/as se oponen a la voluntad de una gran multinacional con más de 51.000 millones de euros de negocio y 5.000 millones de euros de beneficio.

En 1998, tras un conflicto de 18 meses, Unilever cerró la primera factoría en El Havre (Alta Normandía, noroeste), reinstalando un tercio de su personal en la factoría de Gémenos. A partir de esa fecha, una serie de decisiones adoptadas por el grupo redujeron y fragilizaron deliberadamente esta planta. A partir de 2004 se comenzó a reducir la producción de Gémenos, si bien en 2010 la plantilla, muy activa y atenta a la evolución de la empresa, logró aumentos salariales y nuevas contrataciones tras nueve semanas de huelga.

Cuando la empresa tomó la iniciativa de presentar un Plan para Salvar Empleos (PSE —similar a un ERE aquí—, NDT), que en realidad no es más que un plan para destruirlos, los asalariados y asalariadas no cayeron en la trampa; tuvieron claro que la decisión de la empresa era una decisión política. Como dijeron entonces, “en realidad, estos patrones no soportan que les hagamos

frente”. Por eso propusieron un proyecto alternativo para continuar con la actividad y garantizar el empleo. En aquellos momentos la opción de constituirse en cooperativa obrera no era más que una de entre varias opciones.

### **Una larga guerrilla jurídica...**

El 4 de febrero de 2011 el PSE fue rechazado por las autoridades dado que la empresa no llegó a demostrar pérdida de productividad alguna. A pesar de ello, el 5 de mayo Unilever vuelve a la carga con otro plan que también es rechazado por la plantilla. En esta ocasión la justicia se pronunció a favor de la empresa y la plantilla tuvo que presentar recurso. Como quiera que ese trámite judicial no suspendió la aplicación del plan, los trabajadores y trabajadoras afectados, salvo sus representantes electos, fueron despedidos. El recurso se resolvió el 17 de septiembre de 2011, desestimándose la solicitud de Unilever, con lo que el PSE quedó anulado. A pesar de ello, el grupo presentó un tercer plan en abril de 2012 que también sería anulado, al igual que los despidos, por el Tribunal de Apelación de Aix el 28 de febrero de 2013. Sin embargo, la dirección se negó a aplicar el fallo del tribunal. Peor aún: de forma unilateral y totalmente ilegal decidió no abonar los salarios a partir del 1 de abril de 2013 a quienes no estaban despedidos. Su objetivo era desgastarles y forzarles a que desistieran en sus planteamientos. El personal presentó una demanda ante la Oficina de Empleo, que el 23 de octubre impuso a la empresa una multa de 3.000 euros/día (10.000 a partir del décimoquinto), para obligar a Unilever, que pretendía reanudar el procedimiento, a aplicar la resolución. Los despidos fueron anulados, pero las trabajadoras y trabajadores deben impugnarlos al cabo de un año.

En enero de 2014, el Juzgado de lo social convocó a 63 personas de la plantilla para un acto de conciliación individual. La dirección les propuso 90.000 € a cada una con la condición de que abandonasen la lucha. Todos y todas rechazaron esta propuesta indigna y humillante.

Cuarto intento del empeño de la multinacional: el 15 de enero presenta un cuarto PSE para las 14 personas que continúan en activo y cuyo despido no autoriza la Administración.

Las y los trabajadores de Fralib se han batido duro en el terreno jurídico y han ganado todo lo que era posible. Cargarse los 3 PSE, obtener la anulación de los despidos es mucho, pero no suficiente. Por eso no se contentaron con la batalla jurídica; ni mucho menos.

### **... pero no solo jurídica**

De entrada, y sobre todo, decidieron movilizarse. Desde el inicio, y a lo largo de todo el proceso, la movilización en la empresa se organizó con la preocupación de dar a conocer su lucha y ganar el apoyo de la población. También se dirigieron a las y los cargos electos, logrando que el Consejo Regional de Provenza-Alpes-Costa Azul (PACA) financiara un estudio sobre la viabilidad

“Ya no se trataba de intentar modificar la opinión de la multinacional, de convencerla para seguir con la actividad, sino de elaborar una solución alternativa por y para los trabajadores y trabajadoras”

de su proyecto alternativo y que, más tarde, el municipio de Aubagne comprara el terreno y los edificios de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras de Fralib están totalmente convencidos de que su empresa puede sobrevivir y que se pueden conservar sus empleos porque “¡al año, ocho meses de doce trabajamos para los accionistas!”.

## **La ocupación como instrumento de lucha**

La plantilla ocupó la empresa por primera vez en septiembre de 2010 a fin de impedir que la dirección —como lo hacen otros empresarios piratas— se llevara la maquinaria para seguir explotando a la gente en otras partes. Como decían en la época, “de aquí no sale ni una tuerca”.

En mayo de 2012, la amenaza se hizo más patente. La dirección instaló una seguridad privada que multiplicaba las provocaciones para exasperar e intimidar a las y los asalariados: control de identidad a la entrada de la empresa, intentos de prohibir la entrada a los delegados, presiones contra los trabajadores, cortes de electricidad en los locales sindicales... También envió un correo electrónico a los miembros del Comité de Empresa anunciando el inicio del desmantelamiento de la maquinaria. Además anunció, por el mismo sistema, la puesta en pie de una “barrera física” entre la empresa y el local sindical, con lo que impedía que la gente pudiera reunirse con sus delegados y delegadas sindicales. Esta situación intolerable situó a la plantilla de Fralib ante una situación de legítima defensa para salvar su empresa, por lo que decidieron ocuparla y expulsar a la seguridad impuesta por la patronal. Todo ello en un ambiente tranquilo gracias a la fuerte movilización de las y los asalariados y la participación de numerosos militantes sindicales y políticos de la zona, como viva muestra de la solidaridad construida en torno a la lucha de Fralib.

El 11 de mayo, muy temprano, ocuparon la fábrica y se hicieron con la maquinaria que querían proteger para poder poner en marcha una solución alternativa. Afirmaron con orgullo: “Esta mañana, temprano, esta empresa que Fralib quiere transformar en un campo atrincherado custodiado por la seguridad privada y sus perros se ha convertido en un espacio de libertad, de fraternidad, de lucha colectiva a favor del derecho a trabajar y a vivir dignamente en Gémenos”.

## **Producir sin la patronal**

Al calor de la lucha y frente a la inflexibilidad de Unilever, el objetivo evoluciona. De entrada, el proyecto para reanudar la actividad, presentado el 3 de

enero de 2011, fue elaborado para demostrar la viabilidad de la factoría. No excluía que fuera comprada por otro grupo, ni siquiera que se diera un relanzamiento de la actividad a partir de inversiones de Unilever. Pero, con el tiempo, la idea que se ha ido imponiendo, trabajada colectivamente, es la de que la actividad sea retomada por los propios trabajadores y trabajadoras. “(Unilever) quiere irse, pues que se vaya, sabemos cómo hacer funcionar la empresa”.

Ya no se trataba de intentar modificar la opinión de la multinacional, de convencerla para seguir con la actividad, sino de elaborar una solución alternativa por y para los trabajadores y trabajadoras. Se trataba de inventar un “nuevo sistema”. Es así como la cooperativa obrera aparece como la alternativa más “próxima a nuestros valores”. Son 72 las personas que han creado una Sociedad Cooperativa Obrera de Producción (SCOP), apechugando con todos los problemas que implica tal decisión.

Convencidos que la decisión de cerrar no tiene base ni fundamento, realizaron un estudio que demuestra que sobre 3.000 toneladas de té e infusión salidas de la empresa, 1.000 permitirán amortizar todos los costes y las 2.000 restantes quedarán en manos de los accionistas de la cooperativa.

En lo que respecta a la maquinaria, “¡desde el 28 de septiembre, la tenemos!”, nos dicen. Unilever se dio cuenta que no podría llevarse la maquinaria, que la plantilla no lo permitiría. El primer plan no preveía recuperar más que seis. La amenaza de deslocalización en mayo de 2012 fue una provocación. El grupo trató de poner precio a la maquinaria, pero al final cedió y la vendió por el precio simbólico de 1 €.

Ahora bien, la cuestión no se ciñe solo al problema de la propiedad; también tiene que ver con el conocimiento y la capacidad para hacer funcionar la empresa. La plantilla de Fralib tiene ahí su punto fuerte. La maquinaria, su mantenimiento, no depende de empresas subcontratadas como en muchas otras empresas en las que la pericia se dispersa y pierde en diferentes empresas externas que cambian sin cesar debido a los contratos comerciales revisados siempre a la baja por la empresa matriz. En Fralib, las máquinas han sido mejoradas, adaptadas, modificadas y mantenidas por la plantilla, por sus técnicos y operadores: “somos nosotros los expertos”. Tras meses de ocupación, las máquinas están en perfecto estado, a punto para empezar a producir.

## Otro modelo productivo

Reiniciar la actividad como cooperativa obrera supone también inventar nuevas formas de producir, nuevas relaciones entre las y los asalariados, con los proveedores, con el medio ambiente...

La energía que anima la movilización actual viene de lejos, de la revuelta contra este grupo que les quiso dejar en la calle pero, también, contra un sistema que les ha maltratado desde mucho antes del anuncio del cierre, despreciando su trabajo, tratando de destruir su saber hacer y su orgullo profesional.

La aromatización a partir de mezclas húmedas, un procedimiento natural de aromatización de té e infusiones, fue abandonada por Unilever en beneficio de una aromatización de síntesis con productos químicos en forma líquida o granulada. Para el grupo, esta técnica responde evidentemente a su voluntad de incrementar los beneficios pero, también, a desembarazarse de la relación de fuerzas que ese “saber hacer único” daba a la plantilla de Fralib. Uno de los asalariados describe de este modo en qué se convirtió la aromatización en Fralib: “En siete minutos el té tiene el olor que se describe en la etiqueta”, como las consecuencias de este cambio: “;se termina por uniformizar el gusto. Ya sea un jabón, un bombón, un té... todos tienen el mismo sabor”.

Por el contrario, cuando se refiere al trabajo anterior, lo describe como el “trabajo de artesanos en el sentido noble del término, con un verdadero conocimiento”. “Se gestionaba, se controlaba todo el proceso de fabricación, se cocinaba...”. No deja de hablar sobre el palo de vainilla, el zumo de limón, los frutos secos rallados, las especias, las cáscaras de cítricos... las texturas, los sabores y los aromas que perfumaban la fábrica y sus alrededores.

Por supuesto, la decisión colectiva de volver a poner en marcha la aromatización a partir de mezclas húmedas tiene que ver con la voluntad de elaborar productos de calidad para las y los consumidores. Representa también para cada cual, un trabajo concreto, vivo, des gestos, de recetas, de sensaciones, de creatividad.

En Fralib también quieren cambiar la forma de aprovisionarse y volver a trabajar de nuevo con los surtidores locales. Un ejemplo: ahora solo 10 toneladas de tila vienen de Carpentras, cuando hace quince años, esta zona — situada a 140 km de la fábrica— proporcionaba 400 toneladas. Para la producción militante, que actualmente sirve para apoyar y popularizar la lucha, se han abastecido de tila bio de Buis-lès-Baronnies (también muy cercana).

Una decisión que se encuentra en las antípodas de la de Unilever que, como se ha visto, no tiene límites. Actualmente, el té Elephant recorre miles de kilómetros para llegar de América Latina a Ámsterdam, meterlo en camiones que lo transportan a Polonia, donde se prepara antes de ser vendido ;con denominación “bio”! En Fralib quieren reconstruir circuitos cortos, en una región particularmente adaptada a la producción de plantas aromáticas y medicinales. Hará falta tiempo porque hay necesidad de replantar, de reconstruir lo que ha sido destruido, pero es la ocasión para impulsar una red de productores agroecológicos. Para el té, exploran las posibilidades de trabajar con pequeños productores, entablando relaciones de solidaridad con ellos. Ecología, solidaridad internacional... , esta forma diferente de producir no se detiene a las puertas de la empresa sino que pasa a su interior, que también sufrirá grandes cambios.

## **La economía de las y los trabajadores**

Actualmente, la producción se ha reiniciado de forma militante, a veces para la tila, otras para la hierba mate. Pero no es más que el inicio: ¿cómo organizar el

trabajo?, ¿sin trabajo nocturno?, ¿qué salarios, qué niveles salariales?, ¿todos iguales? También está planteada la cuestión de la democracia. ¿Cómo decidir, controlar, avanzar entre todos y todas? Durante uno de los muchos debates, un trabajador expresó bien el paso que hay que dar: “el capitalismo y las multinacionales tratan de dividirnos. Nuestra experiencia de treinta años en Unilever es un ejemplo de ello: hemos estado divididos, culpabilizados. El capital nos pone en oposición con las plantillas de Polonia, de España, de Portugal y eso pesa mucho en nuestras cabezas. En una Sociedad Cooperativa va a ser necesario hacerlo de forma totalmente diferente. Ya no podremos dividirnos entre nosotros...”. Una de sus colegas insiste: “Tenemos que olvidar la vida que teníamos antes. Aquello era otra cosa, una visión basada en las finanzas, el beneficio, en el atropello de los asalariados y asalariadas...”. Ellos y ellas son conscientes de su fuerza, pero también de sus dificultades: “Incluso si es difícil, porque estamos en una sociedad de mercado (...) basada en el capital (...) dentro de la cooperativa nos corresponde a nosotros y nosotras, en tanto que asalariados y personas, llevarla hacia donde lo queramos”.

La plantilla de Fralib también sabe alimentarse de experiencias semejantes a la suya en otras partes del planeta. Multiplican los intercambios. El 31 de enero y el 1 de febrero de 2014, tuvieron lugar en su fábrica ocupada los Primeros Encuentros Europeos de “la economía obrera”, en continuidad con los encuentros internacionales organizados desde 2007 en América Latina.

Para concluir, retomamos lo que decía un militante sindical de Fralib: “no se puede humanizar el capitalismo, tampoco reformarlo. En este momento, tenemos que soportarlo, pero intentamos combatirlo y proponer soluciones más humanas. Para eso es necesario ponerse de acuerdo sobre que nuestro ideal es construir de verdad otra sociedad. Porque de otro modo, si no lo decimos, vamos a hacer como esos que actualmente controlan todo, que tratan de hacernos tragar la píldora...”.

Es necesario que esta extraordinaria experiencia llegue a buen puerto, que Unilever ceda el logo de la marca “Elephant” (que decidió hacer desaparecer a favor de la multimillonaria marca del Grupo, Lipton) y un determinado volumen de pedidos durante el período de su puesta en marcha. Ante su intransigencia, los Fralib con sus sindicatos, Confederación General de Trabajadores (CGT) y Confederación Francesa de Empleados-Confederación General de Cuadros (CFE-CGC) llaman a los consumidores a boicotear todas las marcas del grupo Unilever, comenzando por Lipton.

**Christine Poupin** es militante sindical en temas de salud laboral, feminista, portavoz del Nuevo Partido Anticapitalista, forma parte de su comisión de trabajo sobre ecología y milita por el ecosocialismo.

Nota: las citas entrecomilladas en el artículo corresponden a intervenciones en reuniones colectivas o entrevistas personales.