

**!EL ABUSO TRABAJADORES  
EN DHL ES INACEPTABLE!**



**!EXIGIMOS RESPETO!**



## Indice

Misión .....	3
La campaña .....	4
Quienes somos .....	4
La empresa .....	4
Conclusión.....	5
Historia de trabajador: Italia .....	6
Historia de trabajador: Las Bermudas .....	7
Historia de trabajador: Nueva Zelanda .....	7
Historia de trabajador: Canadá .....	8
Historia de trabajador: Guatemala .....	9
Historia de trabajador: Estados Unidos.....	10
Historia de trabajador: Costa Rica.....	11
Historia de trabajador: Sudáfrica .....	12
Historia de trabajador: Portugal .....	13
Historia de trabajador: India.....	14
Información.....	14

## Misión

UNI Global Union y ITF están realizando una campaña para asegurarse de que la Deutsche Post DHL reconozca a nivel mundial su responsabilidad social empresarial como empleador internacional. Los trabajadores empleados en Deutsche Post DHL, y sus sindicatos alrededor del mundo, exigimos que la empresa establezca una política social mundial congruente que reconozca y respete los derechos laborales.



## La campaña

**Los trabajadores en Deutsche Post DHL están hartos. Las condiciones laborales se consideran malas en varios establecimientos de DHL. No se respetan totalmente los derechos de los trabajadores y los sindicatos siguen sin estar reconocidos. Las consecuencias de esta situación son bastante graves: Despidos injustos evidentes; hostigamiento y discriminación; problemas con los empleados subcontratados; ejemplos de mala fe por parte de la compañía y uso de detectores de mentiras. Resultaría que, muy a menudo, las principales víctimas de estas acciones son los miembros sindicales.**

Los trabajadores de DHL se encuentran ante una compañía que, a pesar de haber firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y su Código de conducta empresarial, no respeta plenamente sus derechos a afiliarse a un sindicato y a negociar un contrato colectivo decente. Esta es precisamente una de las razones por las cuales dos Federaciones Sindicales Mundiales, la UNI y la ITF, han lanzado una campaña exigiendo respeto a los trabajadores. Por segundo año consecutivo los trabajadores reclaman RESPETO y le preguntan al Presidente y Director General de la compañía, esta : “ ¿ Sr Frank, Qué espera ?”.

### **La campaña llama a:**

- [Un Acuerdo global para una empresa global;](#)
- [Un trato justo para todos los trabajadores, que incluya el pleno disfrute de los derechos sindicales y la aplicación de las mejores prácticas empresariales;](#)
- [Que haya soluciones negociadas con las partes involucradas, incluidos los interlocutores sociales, sobre los asuntos que afectan a los trabajadores/as. Los despidos no constituyen una opción; y](#)
- [Que los hombres y las mujeres trabajadores/as de la distribución mundial sean consultados y tengan acceso a información estratégica de sus empresas, sus objetivos y actividades.](#)

## Quienes somos



La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la UNI Global Union (UNI) forman parte de la familia de los Global Unions que están aliadas a la Confederación Sindical Internacional. La ITF representa a casi cinco millones de trabajadores del transporte, y la UNI a dos millones y medio de trabajadores del sector postal en el mundo entero. Ambas organizaciones luchan en pro de los trabajadores cuyos derechos se ven socavados por las empresas multinacionales.

## La empresa

DHL fue adquirida por la cual era una compañía de servicios postales alemana en los noventa.

DHL es la marca de servicios postales y logísticos internacionales, siendo una de aquellas que se les denomina como “las cinco grandes” compañías mundiales de distribución (junto con UPS, FedEx, TNT y GeoPost). El grupo matriz es un empleador enorme, el undécimo más grande del mundo. También figura en el puesto 86° en la lista más reciente que ha efectuado la revista Fortune sobre las 500 compañías más grandes del mundo.

La red internacional de DHL vincula entre sí a más de 220 países y territorios alrededor del globo, y emplea a más de 400.000 trabajadores. Como muchas compañías, DHL mantiene una buena relación con los sindicatos del país donde tiene su sede principal. Pero claro está, el nivel de las relaciones difiere de un país al otro, pudiendo decirse que en algunas regiones del mundo dichas relaciones son verdaderamente malas.

Neil Anderson, Jefe de UNI Postal y Logística, dice: “La mayoría de los trabajadores de DHL no cuenta con un sindicato, ni un contrato colectivo o verdaderos derechos laborales. DHL, con su sede en Alemania, tiene una estructura de comité de empresa a nivel nacional, un Comité de Empresa Europeo y una historia en lo que se refiere a la consulta de los trabajadores en Europa. Esta es una compañía que tendría que comportarse de esa misma manera en el resto del mundo, pero no lo hace en absoluto.”



“ DHL es un operador mundial en el sector de correos, paquetes y envíos urgentes. Desgraciadamente sus normas de responsabilidad social y de respeto de los derechos sindicales no están a la altura de lo que nosotros consideraríamos aceptable. ”

Ingo Marowsky, coordinador de la organización mundial de la ITF

## Conclusión

**Los empleados de DHL quieren desempeñar su parte para garantizar un futuro fuerte y viable a la compañía. Pero para ello la dirección de DHL tiene que debatir libremente las cuestiones y consultar a los trabajadores y sus sindicatos. Esa es la única manera de garantizar el pleno éxito de la empresa a largo plazo.**

**La Red de Trabajadores de DHL, que se ha creado para proteger los derechos de los empleados en esta multinacional, exige a la compañía a que actúe de acuerdo con sus principios de responsabilidad social empresarial .**

**Trabajadores de DHL:**

**¡Únanse a la Red de Trabajadores de DHL y respalden la campaña!**

**Trabajadores de UPS, Fedex, TNT y otras compañías de servicios de distribución mundial:**

**¡También tenemos redes de acción de trabajadores para ustedes!**

**Visiten la página Web: [www.respect4workers.org](http://www.respect4workers.org)**

Los trabajadores quieren que la compañía:

- **Respete a los trabajadores** – pues son ellos los que producen los resultados
- **Respete a los sindicatos** –ya que constituyen la voz colectiva de los trabajadores a nivel mundial
- **Respete el valor que tiene un acuerdo mundial** –es decir, un verdadero contrato para una compañía mundial

## Historia de trabajador: Italia

**Marco viene trabajando desde 2006 en tanto que delegado de los trabajadores de DHL para la Federación italiana de trabajadores del transporte, la FILT-CGIL. Trata con las compañías de logística que se ocupan del transporte de bienes a través de aeropuertos y que utilizan a cooperativas de porteadores, como por ejemplo DHL. Antes de trabajar para su sindicato, Marco fue delegado sindical para la FILT-CGIL y estaba empleado como trabajador de rampa para la DHL Aviación en Italia. Gracias a sus experiencias en DHL y en el sindicato, Marco notó algunos asuntos importantes (en relación con la subcontratación, las relaciones con los subcontratistas y el problema de los trabajadores no declarados).**

El tema principal que recalcó Marco se refiere a los subcontratistas, de cómo DHL controla a estas compañías, cómo –por lo general– cada vez hay más trabajo que se subcontrata. En Italia hay más de 4.000 empleados en DHL y 8.000 trabajadores subcontratados, de los cuales 5.000 son porteadores, bastante mal pagado. Pero esto, no es el problema. El problema gira alrededor de los salarios, ya que un trabajador cobra 22.000 euros al año en vez de cobrar 35.000 por norma. El caso es que tanto DHL como otras compañías parecen sacar ventaja de un sistema de subcontratación en el que ellas mismas no consideran asumir la responsabilidad por aquellos trabajadores empleados por los subcontratistas. De conformidad con la ley italiana, aquellas compañías que utilizan los servicios de cooperativas subcontratadas están obligadas legalmente a garantizar el pago correcto de estos trabajadores. El inconveniente es que si el sindicato es incapaz de descubrir las malas condiciones en que trabajan estos trabajadores, la compañía sigue ahorrando dinero, e incluso si el sindicato destapa el asunto, la compañía es solamente responsable de pagar por el caso individual de que se trate, en vez de estar obligada a pagar por todos los demás otros trabajadores mal pagados.

Por ejemplo, Marco nos cuenta la historia de unos diez trabajadores de cooperativa que trabajaban para el flete de DHL en Bérgamo. Cuando DHL cerró sus operaciones de flete en esta ciudad, se transfirieron los trabajadores a la nueva nave de DHL Express en Azzano, según el “proyecto de convergencia de DHL”.



Roberto Giussani, reportero gráfico

Se sobreentiende que estos trabajadores no estaban ni declarados ni bien pagados. Evidentemente, DHL no sabía nada sobre el particular. Según Marco: “DHL dijo que resolvería el problema, pero no declarando a los trabajadores, sino simplemente pagándoles por el trabajo que realizaran”. Al final el sindicato logró llegar a un acuerdo con DHL para asegurar de que los trabajadores recibieran un salario justo.

El problema, como nos indica Marco, es que hay centenares de trabajadores supuestamente utilizados por DHL a través de cooperativas de subcontratistas que reparten mercancías por carretera bajo contratos ilegales. Se sabe que una de estas cooperativas es Isonzo multiservicios, que reparte mercancías en nombre de DHL Express por todo el norte de Italia. Algunos de estos casos se han hecho público y hemos conseguido pagos con carácter retroactivo ante los tribunales laborales. Resulta obvio este asunto no atañe solamente a DHL, sino también a otras compañías como UPS y TNT.

Marco considera que incluso si la UPS, consiente en reunirse con él en septiembre de 2010, aún quedaría un problema nacional que resolver acerca de los salarios en los servicios de reparto postales distribución y otro grave problema de dumping social para aquellas compañías que respetan la ley y cumplen con el convenio colectivo nacional.

## Historia de trabajador: Las Bermudas

***Cuando se le diagnosticó a Sharisse en enero de 2009 que tenía leucemia, pensó que su empleador, DHL, se mostraría comprensivo. Desgraciadamente se le despidió a finales de ese mismo año. El sindicato piensa que el despido es el resultado directo de su enfermedad y de la necesidad que tenía de coger tiempo libre para cuidarse.***

Sharisse estaba regularmente ausente de la oficina mientras que recibía un tratamiento. Pero a pesar de su enfermedad todavía seguía yendo al trabajo cada vez que podía. “En los dos últimos meses recibí un aviso verbal por no ocuparme del trabajo de mi colega”, dice Sharisse. “Me convocaron en una oficina y me dijeron que mi trabajo con el correo electrónico no estaba a la altura, y que además había faltado a algunas conferencias telefónicas.” La compañía puso a Sharisse en período de a prueba de seis meses. Según Sharisse le ofrecieron un pacto: Si dimitía le pagarían el seguro de enfermedad hasta enero de 2010.

Sharisse dijo estar desconcertada: “Si yo pedi las conferencias telefónicas porque estaba enferma. Pero la dirección me decía que no me irían a despedir porque estuviera enferma. Entonces, si no era porque mi trabajo no estuviera a la altura y si tampoco era por cuestiones de enfermedad, ¿por qué me ofrecían ese pacto?” “Yo, a pesar de que estaba enferma, trataba de ir a trabajar y hacerlo lo mejor posible.” Al final se despidió a Sharisse el 4 de septiembre de 2009. Desde entonces no cobra paga alguna. El coste de la vida es alto en las Bermudas y su situación está bastante difícil.

El sindicato BIU (Bermuda Industrial Union) ha venido haciendo campaña para llegar a un convenio con DHL desde el 2007, cuando recibió la certificación para representar a los trabajadores en esta rama de la industria. Louis Somner, responsable de la organización, señala que : “La compañía ha declarado que se había despedido a Sharisse por no realizar sus tareas. Pero todo el mundo sabe que cuando se está luchando contra una enfermedad como la leucemia, uno pasa unos días duros.”

El caso de Sharisse es justo uno entre muchos más, indica Somner, quien considera que lo que hace la compañía es utilizar unas tácticas dilatorias para impedir que el sindicato negocie colectivamente. “Habíamos alcanzado el 95 por ciento de acuerdo”, afirma Somner, “pero al final, sobre el tema de los salarios, la compañía decidió ir ante el departamento de trabajo y tratar de quitarnos la certificación”. Con fecha 22 de octubre el BIU estaba aún esperando una respuesta por parte del abogado de DHL Bermudas, para saber si iban o no a reincorporar a Sharisse.

Por su parte, la familia de Sharisse está pensando en exponer todo ante los locales los medios de comunicación, y recurrir a los servicios de un abogado. El sindicato, continuará la lucha para defender a Sharisse y a otros trabajadores.

## Historia de trabajador: Nueva Zelanda

***Anna es una organizadora sindical que trabaja para el EPMU (Engineering, Printing & Manufacturing Union) de Wellington, Nueva Zelanda. Ella nos habla de dos asuntos sucediendo en DHL en su país.***

El primer asunto se refiere a las negociaciones un incremento salarial. El sindicato ha venido negociando con la compañía desde noviembre de 2009, y fue solamente en mayo de 2010 que la dirección decidió presentar una oferta de 2,5 % de aumento más otro 2,5 % complementario para conseguir un acuerdo de dos

años. Pero al mismo tiempo presentaron una condición que nunca se había mencionado en el transcurso de las negociaciones: DHL rehusaba antedatar el acuerdo, y solamente pagaría a partir de la fecha en que los empleados convinieran en aceptar el convenio colectivo. Sin embargo, la dirección, por su parte, sí tuvo un incremento salarial a partir de abril. Además, en el convenio colectivo la compañía se ha negado a inscribir su política de despidos, indicando que pagarían el máximo que la política de DHL permite en caso de despido, aunque insistían en que una cantidad mucho más baja era la que debería inscribirse.

El segundo asunto es un poco especial, ya que al final todo quedó resuelto. En DHL Global Forwarding de Auckland, había pruebas fehacientes que sugerían que las mujeres eran objeto de discriminación de género. DHL, durante meses antes de que hiciera la oferta de mayo de 2010, rehusaba permitir que las mujeres empleadas fueran cubiertas por el convenio colectivo. Estas mujeres –en su mayoría procedente de Polinesia- trabajaban como personal administrativo o de oficina, o en otras funciones relativamente mal pagadas.

“ *Estamos en el 2010, y resulta que es ilegal discriminar contra las mujeres. No hay ninguna justificación para ello. Moralmente no es justo. Por consiguiente tenemos que encontrar la manera de cambiar esta situación.* ”

**Anna Kenny, de la EPMU de Nueva Zelanda**

Según la dirección local este tipo de personal podía ser “descartado”, y por consiguiente no figurar como derechohabientes en dicho acuerdo. Sin embargo, el personal masculino que trabajaba en los almacenes sí tenía derecho a beneficiarse de la cobertura del convenio colectivo.

Durante meses el asunto quedó aplazado y seguía sin resolverse debido al deliberado y enrevesado

proceso de toma de decisiones de la compañía. La dirección local de Recursos Humanos (RH) de Nueva Zelanda señala que necesita el visto bueno de una persona anónima de RH en Singapur, quien deja las cosas para más tarde y al final informa de vuelta a los RH de Nueva Zelanda que la cuestión tiene que elevarse a Bonn. Mientras tanto y toda Nueva Zelanda se queda cruzada de brazos esperando una respuesta definitiva.

El mismo problema ha tenido lugar con el DHL Express Contact Centre en Auckland. Cuando se pidió noticias en relación con el convenio colectivo, el director de Nueva Zelanda dijo que tenía que conseguir el visto bueno de un director de Australia, el cual tenía una línea de información diferente con la persona anónima de Singapur, resultando al final que el asunto tenía que ser reportado a Bonn. Afortunadamente, después de la Reunión Mundial, que tuvo lugar en mayo de 2010 en Londres, cambió el comportamiento de la dirección de DHL y se pudo conseguir el derecho de las mujeres a estar cubiertas por un acuerdo colectivo. Esto incluye también un incremento salarial y mejores condiciones de empleo. Como dice Anna: “Una red global puede influir de verdad en los resultados de unas negociaciones locales”.

## Historia de trabajador: Canadá

**Gavin y Mario trabajan para el sindicato CAW (Canadian Auto Workers), que representa aproximadamente a unos 2.500 empleados en DHL a través de Canadá. Gavin –en tanto que Representante sindical nacional– y Mario –en tanto que Presidente del Consejo empresarial nacional de DHL y Presidente de la Unidad de DHL en la provincia de Colombia Británica– han venido viviendo el comportamiento de la dirección de DHL y su mala fe.**

Ambos han indicado que en 2008, cuando la recesión mundial estaba en su punto más álgido, DHL decidió cerrar sus operaciones nacionales en los Estados Unidos. Poco después de ello, a finales de 2008 y principios de 2009, el CAW empezó a negociar con DHL a nivel nacional.

Un nuevo Presidente y Director General, procedente de Francia, señaló personalmente ante los Comités de negociación del CAW, que si no se llegaba a un acuerdo entre ambas partes se cerrarían también las operaciones sobre el territorio canadiense. Entre las principales exigencias de DHL figuraban la flexibilidad en la programación de los horarios, la

subcontratación masiva y un cambio hacia un nuevo método de remuneración. Después de que el sindicato batallara firme sobre todos asuntos, se llegó a un convenio de buena fe y que fue ratificado por los miembros. “Como quiera que sea”, señalan Gavin y Mario, “desde ese mismo momento teníamos el sentimiento de que la dirección está socavando el convenio. Hemos tenido muchas discusiones acerca de quienes pueden

“ *Nuestros miembros han perdido fe en la compañía y están amenazando con hacer ellos mismos frente a la situación. Si la situación no se resuelve pronto, tememos que las cosas salgan completamente de su cauce.* ”

**Gavin McGarrigle et Mario Santos, Canadá.**

ser despedidos, y quejas que se amontonan y que no se resuelven de manera justa y rápida. A la dirección parece importarles un bledo las relaciones laborales”.

Uno de los principales problemas entre DHL y el CAW reside en la ejecución del nuevo método de remuneración que figura en el convenio. El sindicato negoció una repartición 80/20 con este método, lo que significaba que el 80 % de los Owner Operators (operarios



propietarios) recibirían la misma remuneración o más con el nuevo sistema, mientras que el 20 % podría ver una reducción potencial de sus ingresos hasta llegar a un mínimo firme garantizado quincenalmente. Pero la compañía no hizo nada para aplicar el nuevo método en el plazo de tiempo accedido. Para el sindicato resultaba obvio que la dirección de la compañía no podía alcanzar el objetivo de los 80/20 sin incrementar drásticamente sus costes salariales. DHL, en vez de pagar de conformidad con lo negociado, trató de dar diferentes interpretaciones del método de remuneración, introduciendo un sistema de “subvenciones” e imponiendo al final una repartición de 60/40. Al mismo tiempo la compañía empezó a distribuir entre los miembros un boletín de información, destinado aparentemente a socavar al sindicato y a dar una interpretación completamente estrambótica del convenio.

Otro asunto se refiere a los enormes desvíos (de reexpediciones) adoptados por DHL y el incremento de las rutas por hacer, que van allende las 10 horas negociadas, incluyendo el tiempo de la carga.

Como Gavin y Mario señalan: “Sabemos muy bien lo que negociamos, y pensamos que la compañía también lo sabe, lo que pasa es que ésta ha decidido ignorar lo, ya que no le gusta el resultado final”. Ante esta situación nos encontramos con una ruptura completa de las relaciones laborales en todo el país, con los miembros sindicados que han perdido la confianza en la compañía y que amenazan con ocuparse del

asunto a su manera. En Calgary, algunos miembros del CAW decidieron recientemente cesar el trabajo para protestar contra la indiferencia de la dirección ante las grandes repercusiones que tienen sobre sus vidas el nuevo sistema del desvío de reexpediciones. Los miembros volvieron al trabajo después de que obtuvieran una promesa de la compañía de que analizaría inmediatamente la situación y el compromiso de que no se tomarían medidas disciplinarias contra aquellos que cesaron el trabajo.

“ Necesitamos un enfoque completamente diferente en las relaciones laborales y constatar de ciencia cierta que se quiere negociar verdaderamente de buena fe. ”

Gavin McGarrigle y Mario Santos  
de la CAW de Canadá

Desde entonces, el CAW ha decidido presentar ante un tribunal de arbitraje los asuntos del método de retribución y del tiempo de los itinerarios para las reexpediciones, y va a pedir la plena compensación con intereses en nombre de sus miembros. “Estamos sumamente decepcionados con el comportamiento de la compañía, la cual no parece tener un verdadero interés en respetar el convenio que se negoció ni en tomar las medidas pertinentes para mejorar las relaciones laborales en Canadá”, concluyen Gavin y Mario.

## Historia de trabajador: Guatemala

***La Oficina regional de la ITF organizó una reunión a principios de septiembre en Guatemala. A este encuentro asistieron representantes de UNI Global Union, del sindicato danés 3F y con trabajadores de DHL afiliados a SIELAS en Panamá. El objetivo consistía en que estos representantes sindicales se reunieran e informaran a los miembros de la USTAC (Unión Sindical de Trabajadores de la Aeronáutica Civil) sobre si la compañía DHL respetaba los derechos de los trabajadores, si ejercía o no acoso contra los miembros sindicalizados y si recurría o no medidas antisindicales. En realidad, los miembros de la USTAC temían que por su condición de sindicalistas fueran acosados por DHL.***

Mario, que tenía previsto asistir a dicha reunión, fue despedido por el director local, basando el despido en que estaba tratando de crear un sindicato. Además, se le pidió a otros trabajadores que firmaran una carta acusando a Mario de que “les había alentado” a formar un sindicato. Esto muestra un ejemplo de intolerancia

y de acoso antisindical por el Gerente de DHL en Guatemala, contraria a la política de DHL que pretende respetar los principios que figuran en la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998” de la Organización Internacional del Trabajo. Por otra parte, DHL señala en su política de Relaciones humanas, que: “...respaldamos la diversidad y la tolerancia entre nuestros empleados....y esperamos que las personas traten a otras personas con respeto”.

Ante esta situación pensamos que el Presidente del consejo de administración de DHL Deutsche Post tendría que llevar a cabo urgentemente una investigación de esta flagrante violación de las políticas empresarial y de los derechos laborales y humanos, y enmendar este daño sufrido por Mario, víctima del acoso resultado de la intolerancia sindical que practica DHL en Guatemala.

## Historia de trabajador: Estados Unidos

***Elias empezó a trabajar en las instalaciones de DHL en Breinigsville, Pennsylvania, en enero de 2006. Con la mayoría de sus compañeros de trabajo decidieron sindicarse en colaboración con el APWU (American Postal Workers Union). La decisión fue tomada porque efectivamente sus derechos no eran plenamente respetados por la compañía. Los trabajadores eran objeto de falta de respeto por parte de la dirección, que según lo reportado han insultado a sus empleados, especialmente a los latinoamericanos. Por otro lado, los trabajadores tenían temor de ser despedidos en cualquier momento, y por ejemplo no informaban que habían tenido un accidente durante el trabajo, algo que ocurría a menudo dadas las verdaderamente malas condiciones de seguridad. Así pues, temían que se les despidiera***

Desde el momento en que los trabajadores dieron los primeros pasos para sindicarse, la dirección de DHL empezó a contrarrestar agresivamente los esfuerzos de los trabajadores de múltiples maneras. La compañía empezó a distribuir volantes y folletos antisindicales y a convocar reuniones de obligada presencia, y todo ello incluso antes de que los empleados procedieran a la elección de una Junta nacional de relaciones laborales. Por primera vez la compañía no solo comunicaba en inglés, sino también en español, llegando incluso a contratar a un consultor de lengua hispana para que diera información antisindical. La dirección de DHL trató de desacreditar al APWU y cualquier proyecto de organización, haciéndolos aparecer como ilegales, y procedía a una interpretación personal y tendenciosa de algunos artículos de la ley para dar a entender que sería una cosa muy mala para los trabajadores de afiliarse a un sindicato. Elisa, una compañera de Elias, señala que durante una de esas entrevistas, la dirección indicó que todo aquel que se sindicara o se declarara en huelga sería reemplazado por la compañía de manera permanente. El día antes de la votación para elegir a la Junta nacional de relaciones laborales, el supervisor de Elisa habló con ella aparte y le dijo que no votara por el sindicato, pues sería bastante peligroso, y no haría más que traer problemas. Luego siguió su ronda para advertir a todos los demás trabajadores.

Cuando Elias y otros trabajadores estaban repartiendo volantes en la zona de aparcamiento, es decir, ni en una zona de trabajo ni durante las horas de trabajo, la compañía llamó a la policía para aparentemente intimidar a los trabajadores, sabiendo muy bien que

podría además servir de verdadera amenaza para los trabajadores inmigrantes. La policía, sin embargo, no hizo nada, ya que consideró que los representantes sindicales estaban en su derecho. Poco tiempo después de este acontecimiento se mudó a Elias de su puesto y se le puso a hacer otras tareas que eran mucho más penosas, como por ejemplo la de descargar camiones. Además, su tiempo de trabajo remunerado se había reducido a solamente tres horas diarias. Pocos meses después, por primera vez, su supervisor le hizo firmar una evaluación muy negativa de su trabajo. Un juez de derecho administrativo declaró que las medidas tomadas contra Elias eran “discriminatorias”, pues eran debidas a sus actividades sindicales.

Los partidarios de que se creara un sindicato en DHL de Breinigsville perdieron la votación en septiembre de 2007, pero uno de los jueces de la Junta sentenció que se había impedido ejercer el libre albedrío a los trabajadores, debido a la intromisión, bloqueo y coerción llevada a cabo por DHL, razón por la cual había que proceder a una nueva elección. Sin embargo, el cierre de las instalaciones de DHL en Breinigsville a principios de 2009 privó a los trabajadores de esta posibilidad de reivindicar sus justos derechos. Los comentarios de DHL sobre el particular consisten en decir que “hay relaciones laborales positivas” en otras instalaciones de la compañía en los Estados Unidos y que en otros casos de formación de sindicatos en diferentes otras partes del país, “nunca se habían hecho acusaciones contra la compañía como las formuladas por el APWU”. A estas alturas cabe señalar el contenido de algunas misivas escritas por DHL: “El APWU no se ocupa de sus verdaderos intereses... El respeto y la dignidad residen en la comunicación y cooperación entre todos nosotros (empleadores y trabajadores), y no emanan de un contrato sindical.... ¿Quieren ustedes verdaderamente compartir su salario con un sindicato?”.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales, en agosto de 2010, confirmó las conclusiones de 2008 del juez en relación con las prácticas laborales injustas de DHL. También expresó su acuerdo con los resultados de la elección de 2007, los cuales no se tenían que tener en cuenta, y que por consiguiente se tendría que proceder a una nueva elección.

Informe de Human Rights Watch, *A Strange Case*, <http://www.hrw.org/node/92719>

## Historia de trabajador: Costa Rica

**Uno de nuestros compañeros de Costa Rica trabaja subcontratado como conductor de montacargas en un almacén de aduana de DHL, y ello a través de la “Asociación de DHL”, una asociación de trabajadores de patrocinio empresarial creada por DHL, que se conoce con el nombre de “Solidarismo”.**

Su horario de trabajo es de las siete de la mañana hasta las cinco de la tarde, de lunes a viernes, girando la paga alrededor de los 430 dólares estadounidenses por mes, de los cuales la compañía le descuenta todavía las cuotas del seguro. En DHL Costa Rica existe un sistema de primas que se basa en varios criterios, por ejemplo, si un trabajador consigue no romper o no dejar caer un contenedor o paquete durante tres meses, tiene entonces derecho a unos vales de comida por un valor de entre 9 y 18 dólares. Sin embargo, el monto de estos vales es inferior a aquellos que reciben los trabajadores contratados directamente por DHL, y únicamente se pueden canjear en las tiendas populares.

Cuando nuestro compañero entró en DHL fue con un contrato renovable cada dos meses durante los dos primeros años. Fue entonces cuando se le propuso un contrato “permanente”. En realidad, en tanto que trabajador subcontratado no podía tener un contrato permanente, con lo cual podía ser despedido en todo momento sin previo aviso por parte de DHL o de “Solidarismo”. Esto fue lo que le ocurrió precisamente a uno de sus colegas de trabajo, que una vez enviado de vacaciones para que utilizara los días libres a los cuales tenía derecho, a la vuelta fue despedido sin más ni menos.

Nuestro compañero no está contento con su trabajo. Considera que está mal pagado y que lleva a cabo más tareas que la de simplemente conducir un montacargas. Al mismo tiempo se siente inseguro, ya que sabe que puede perder su puesto de trabajo en cualquier momento.

“ Si uno tuviera un mejor salario, estaría uno más presente, la actitud ante el trabajo sería diferente, a veces no se tiene dinero, hay mucho trabajo y te cansas no solamente cansancio físico, si no también mental, porque sabes que no tienes dinero y pagar y no lo puedes. La verdad es que la situación es un poco desalentadora. ”

**trabajador subcontratado de DHL en Costa Rica**

Pero el trato injusto de DHL para con sus empleados va aún más allá.

Los contratos de trabajo de DHL especifican que existe el eventual uso del detector de mentiras. Los nuevos trabajadores directos de DHL, para ser contratados, tienen que aceptar someterse al mismo, firmando un consentimiento “voluntario”. En caso de robo o de sospecha de robo los trabajadores sospechados han de pasar por la prueba del detector de mentiras, pudiendo ser despedidos de no aceptarla. Además resulta hasta posible que la persona que haya pasado la prueba sea luego despedida sin que se le diga nunca el resultado de la misma.

Un amigo de trabajo de nuestro compañero tuvo que pasar las pruebas cuatro veces, en las que repetidamente se le hacían las mismas preguntas, haciéndole sentir como un ladrón, a pesar de que era inocente, como lo demostraba el hecho de que todavía continuara trabajando para DHL.



## Historia de trabajador: Sudáfrica

***Liver es Presidente nacional y delegado sindical en DHL Express. También es Presidente provincial adjunto del sindicato SATAWU en la provincia de Gauteng en Sudáfrica. Durante los nueve años que viene trabajando para DHL ha presenciado supuestamente muchas violaciones de los derechos de los trabajadores, como por ejemplo discriminaciones, acosos, despidos injustos y un comportamiento inadecuado de la policía. También se utilizan los detectores de mentiras. El sindicato de Liver ha tratado de llegar a un convenio colectivo con DHL Supply Chain (cadena de suministro), enviando incluso un borrador de documento sobre el particular, documento que no fue firmado.***

Veamos cómo DHL trata a sus empleados: Si uno quiere ser contratado por la DHL Supply Chain en Sudáfrica tiene que pasar primero por la prueba del detector de mentiras. Esta prueba constituye uno de los puntos que figuran en el documento sobre términos y condiciones de empleo. En DHL Express, la no aceptación de dicha prueba puede significar una acusación o presentación de cargos -según el procedimiento disciplinario de DHL- por “abuso de confianza”.

En caso de que uno se vea en la imposibilidad de loar inconmensurablemente a la dirección local de DHL al rellenar la Encuesta de los empleados, los propios directivos les pueden ayudar amablemente a rellenarlas, incluso haciéndolo ellos mismos solos. Así pues, no resulta nada sorprendente que los resultados de las encuestas en DHL muestren un nivel tan elevado de satisfacción de los empleados. También puede uno ser objeto de discriminación, de acoso, ser despedido en cualquier momento sin explicación alguna, salvo por el color de la piel o por ser un sindicalista. Esto ocurrió con dos delegados sindicales en Limpopo, que fueron llamados “cafres” y acusados de introducir el sindicalismo en la DHL Supply Chain de la región, lo que al final motivó su despido. Se señala que esta manera de proceder ocurre en todo el país, desde El Cabo



Occidental hasta la provincia de Gauteng. En una ocasión, después de que delegados sindicales expresaran preocupaciones ante la falta de agua que se le proporcionaba a los trabajadores, se les dijo a éstos que podían beberla de los retretes, despidiéndoles acto seguido. La dirección de DHL estaba especialmente irritada con este caso, ya que los empleados concernidos recurrieron al sindicato.

Por último, en caso de que uno tenga la desgracia de ser asaltado y/o secuestrado mientras que está ejecutando el trabajo de transportar mercancías de DHL, no se sorprenda si le detienen los amigos policías de la dirección de DHL, y si le obligan a tener que ser sometido a unas pruebas con el detector de mentiras. Para ellos es la única manera de estar seguros de que el empleado no ha organizado el ataque. Y para colmo, quizás tenga uno que darle a la policía algunos efectos personales para agradecerles la molestia, como por ejemplo el aparato telefónico móvil.

Para terminar: ¿Le gustaría trabajar para DHL?

## Historia de trabajador: Portugal

**Joao viene trabajando en DHL Express en Portugal desde el año 1994, y ahora está en DHL Aviación. Joao es miembro del SNTCT, desde 2001, y miembro de su Junta nacional desde el 2004. Gracias a su experiencia en tanto que empleado de DHL y miembro sindical, Joao nos relata dos asuntos importantes en su país.**

En primer lugar, la dirección de DHL en Portugal normalmente no reconoce a los sindicatos, con lo cual nunca lleva a cabo unas negociaciones significativas con los mismos. Si preguntamos algo sobre el particular a DHL Portugal, esta nos dice que sí, que tiene un convenio colectivo, pero en realidad las cosas no son tan fáciles como parecen. DHL tiene un convenio con un sindicato que se ocupa de los sectores marítimo, de la pesca y del turismo, en vez de tenerlo con un sindicato especializado en los sectores del transporte Express, postales y de las comunicaciones. La decisión para escoger al primer sindicato en vez del segundo, el SNTCT, se debió a que éste tenía más empleados representados en DHL Portugal. El convenio no solamente es muy poco claro en lo que se refiere a la descripción de los puestos de trabajo y a los salarios, sino que además tiene poco que ver con las realidades de las operaciones cotidianas que se realizan en DHL. Joao indica que la dirección de DHL en su sector rehusa colaborar con su sindicato y firmar un mismo convenio como base a partir de la cual iniciar las negociaciones, rehusando además aportar ciertas enmiendas a dicho convenio para reflejar la realidad en DHL.

Otro gran asunto en DHL Portugal son los incidentes de acoso sindical que se señalan. “En mi país no hay despidos colectivos en la compañía”, dice Joao. Por consiguiente se despide a muy poca gente. Esa es una buena noticia, ¿no verdad? En realidad las cosas no son así. Lo que tememos es que son los propios trabajadores los que dimiten después de haber señalado un caso de acoso. La dirección, conocida por la presión que ejerce sobre los trabajadores, pone a aquellos que presentan este tipo de reclamación ante un escritorio vacío, sin nada que hacer durante una y otra jornada, hasta que no pueden más y deciden dimitir. Por otro lado, existen pruebas que dejan sugerir que la compañía intimida bastante a los representantes sindicales y a los empleados que se organize, para que sirva de ejemplo -a no seguir- para los otros trabajadores. Para asegurar de que el mensaje es claro, la dirección ha cortado las primas y los aumentos salariales a los miembros sindicados a nivel de 0 por ciento.

Si por casualidad unos miembros sindicales reciben un aumento, es en todo caso siempre inferior al de los otros compañeros no sindicales. Para ilustrar bien esta situación, Joao nos dice que –al ser él dirigente sindical– recibe menos dinero que hace 17 años atrás y menos prima de antigüedad que sus compañeros con los mismos años de servicio.

Joao está preocupado acerca de la calidad del ser-

“ *Es verdad que nuestros clientes son nuestro oro, pero sin un buen entorno laboral y unos trabajadores unidos y motivados, nuestro futuro sería muy incierto al tener que perder constantemente clientes y tener que despedir a empleados.* ”

Joao Possidonio, DHL Aviación, Portugal

vicio que disminuye debido al ambiente reinante: “Todo el mundo se queja de DHL, tanto los trabajadores como los clientes, y a causa de la estrategia de reducción de costes de Deutsche Post DHL hay cada vez más disminución de puestos de trabajo, llegando hasta tal punto que están haciendo estragos en partes vitales de la infraestructura”. Como consecuencia de esta situación se piensa que por término medio un trabajador hace las tareas de dos, y en ciertas ocasiones hasta de tres o cuatro personas. Evidentemente, dado que todo el mundo trabaja demasiado, que los salarios no aumentan y que no se pagan las horas extras, pues los trabajadores están cansados y las relaciones entre ellos mismos están al límite de lo soportable. Además, la integración realizada entre ciertas ramas de DHL ha creado aparentemente unas situaciones en que algunos compañeros de trabajo -que desempeñan las mismas tareas y asumen las mismas responsabilidades- reciben salarios diferentes.

Todas estas malas condiciones de trabajo desmotivan y crean divisiones entre los trabajadores, lo que potencialmente empeora la calidad de los servicios que presta DHL a su clientela. Esto no hará sino incrementar los malos resultados económicos de la compañía. Joao considera que desde que viene trabajando para DHL el entorno de trabajo y la calidad del servicio no cesan de empeorar cada año, y ello incluso cuando se piensa que se ha tocado fondo.

## Historia de trabajador: India

**Lakshmanan empezó su trabajo en DHL en el año 1995 como mensajero empleado en la rama de Chennai. A partir de 1999, después de haber creado un sindicato, empezó a tener problemas con un dirigente que discriminaba contra los militantes sindicales. Poco tiempo después se encontraba siendo uno más de los muchos trabajadores de DHL injustamente despedidos.**

En el 2002, cuando Lakshmanan y el Secretario general de Bangalore organizaron una reunión en Chennai y en Bombay para crear una Federación sindical nacional, también expresaron el deseo de reunirse con la dirección de DHL, la cual rehusó la invitación. Cuando DHL fue adquirida por la Deutsche Post, se entendió que la dirección había decidido tomar medidas drásticas contra las actividades sindicales en toda la India. Desde entonces no ha cesado la presión contra los militantes sindicales, llegando incluso a establecerse listas con los nombres de los dirigentes sindicales de todo el país. El Secretario general de Bangalore, por ejemplo, ha sido despedido, y otros miembros sindicales han sido o bien suspendidos o bien transferidos a centenares o miles de kilómetros, lejos de su entorno familiar. La dirección de DHL en la India nunca ha negociado con los sindicatos, con los que simplemente no quiere tener ningún tipo de relaciones. El mensaje es bien claro, como lo muestra la carta que reciben ahora los nuevos empleados de DHL, donde se estipula que si se afilian a un sindicato, quedan despedidos.

Lakshmanan recibió su carta de notificación de despido en octubre de 2003, sin explicación sobre los motivos ni encuesta alguna. DHL lo acusaba meramente de cargos injustos y falsos, como de robo y de conseguir dinero ilegalmente. La compañía presentó una denuncia ante la policía, y cuando el caso empezó a aparecer en los medios de comunicación, la dirección proporcionó a la prensa más documentos falsos. Al cabo de un tiempo de enorme aflicción para Lakshmanan y su familia, la policía decidió finalmente cerrar el caso en junio de 2005, clasificándolo de “indetectable y de error de hecho”.

### Información

Algunas de las cuestiones de DHL en la India se refieren a las medidas que han tomado algunos dirigentes locales, que han despedido a militantes sindicales o los han desplazado a menudo hasta a más de 1000 kilómetros, lejos de sus casas y familias.

<http://www.itfglobal.org/global-delivery/index.cfm/newsdetail/4696/region/1/order/1>



“ **!Luchen por la justicia! ; Actúen de manera solidaria! ; No tengan miedo de la decisiones que tome la dirección contra su sindicato! ; Permanezcan unidos para enfrentar cualquier asuntos y tribulaciones encontra.** ”

**Lakshmanan Bhaskara, GDCS, India**

En la actualidad Lakshmanan trabaja con la ITF como organizador en logística. Todavía sigue sufriendo del caso que ha afectado a su carrera, resultando para él difícil encontrar otro puesto de trabajo, sin olvidar las repercusiones que todo ello ha tenido en su reputación y vida personal y familiar. Afortunadamente, el sindicato le ha venido prestando un vivo respaldo.





“ *Estamos llevando a cabo una campaña frente a la compañía para conseguir a nivel mundial unos buenos derechos y la verdadera participación de los trabajadores.* ”

**Neil Anderson,**  
Jefe de UNI Postal y Logística

**Trabajadores de DHL:**

**¡Unanse a la Red de Trabajadores de DHL y respalden la campaña!**

**Trabajadores de UPS, Fedex, TNT y otras compañías de servicios de distribución mundial:**

**¡También tenemos redes de acción de trabajadores para ustedes!**

**Visiten la página Web: [www.respect4workers.org](http://www.respect4workers.org)**



UNI global union  
8-10 Av. Reverdil  
1260 Nyon  
Suica  
Tel : + 41 (0) 22 365 2100  
Fax : + 41 (0) 22 365 2121

[postal@uniglobalunion.org](mailto:postal@uniglobalunion.org)  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)



ITF House  
49-60 Borough Road  
London  
SE1 1DR

Tel : +44 (0) 20 7403 2733  
Fax : +44 (0) 20 7357 7871

[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)  
[globaldelivery@itf.org.uk](mailto:globaldelivery@itf.org.uk)