

Marco sociolaboral

El paro aumentó por tercer año consecutivo

Las cifras oficiales del Instituto Nacional de Empleo (inem) situaron en 1.711.000 (9,04% de la población activa) las perso-nas, mayores de 16 años, que tienen voluntad de trabajar mostrada median-te gestiones en sus oficinas y que no acceden a un puesto de trabajo. Los datos más oficiosos, pero más reales, de la Encuesta de Población Activa (epa) de noviembre situaban la tasa de paro en el 11,3%. En los 12 países del euro, según la Oficina Estadística de la Comu-nidad Europea, la media de paro era del 8,8% y en la ue del 8%.

Nos encontramos ante un aumento del paro por tercer año consecutivo y unas tasas superiores a 1999, 2000,

2001 y 2002. Diciembre de 2003 arrojó

el peor saldo mensual de los últimos 10 años. Desde mediados a finales de mes se produjeron más de 300.000 bajas en la Seguridad Social (ss), en una práctica fraudulenta que no es perseguida por el Ministerio de Trabajo. En el mes de agosto cayó la afiliación en 157.049 personas, pero el 1 de septiembre las empresas dieron de alta a la SS a 113.000 personas. Muchas hacen con-tratos de 11 meses a sus trabajadores para ahorrarse los costes de hacerlos fijos y de las vacaciones.

El incremento del paro tiene matices preocupantes en lo económico: se ha concentrado en el sector de la construc-ción, hasta ahora uno de los motores económicos y de empleo, y en la indus-tria. Los servicios se han salvado gracias a la demanda de final de año. En lo so-cial, la tasa de paro de las mujeres sigue siendo el doble que la de los hombres.

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

No obstante, las previsiones gubernamentales son optimistas. El ministro Sr. Zaplana, ha comentado estas cifras con una sonrisa en los labios, una mirada esquiva al contexto internacional (ya se sabe que todo lo malo viene de fuera, que aquí todo va bien) y remitiéndose al programa electoral del pp para 2004, uno de cuyos objetivos es el pleno empleo porque «no es una utopía y su consecución está al alcance de la mano». Durante la actual legislatura del Sr. Aznar hay unas 155.000 personas paradas más. Si no fuera por la tragedia social que supone, el ministro Zaplana merecería formar parte de la plantilla del «Club de la comedia».

Las críticas de los dos sindicatos mayoritarios (cc oo y ugt) son acertadas e incluso necesarias, pero algún tipo de responsabilidad (diferente, por supuesto, de quien gobierna) deben asumir sus direcciones después de firmar con las patronales el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002, 2003 y prorrogarlo para el año 2004.

Más precariedad, mayor temporalidad

A pesar de todos los discursos oficiales, de los supuestos objetivos gubernamentales y de los buenos propósitos de las grandes patronales y los sindicatos mayoritarios, las cifras continúan siendo tercas y mostrando que las sucesivas reformas laborales (impuestas o pactadas) iban en la dirección de crear unos mecanismos legales de entrada, permanencia y salida del puesto de trabajo (eso, que eufemísticamente se llama mercado laboral) muy flexibles, con contratos y despidos a la carta.

Nuevamente, se ha superado el número de contratos del año anterior. Se han registrado 14.668.000 nuevas contrataciones, lo que ha supuesto un aumento de 488.815. Pero sólo el 8,65%, casi un punto menos, han sido contratos indefinidos.

El Estado español sigue a la cabeza de la ue con una temporalidad que afecta al 30,7% de los contratados. Prácticamente 1 de cada 3 contratos temporales de trabajo tienen una duración inferior al mes. De esa cantidad, el 52,6% es inferior a los 7 días, el 15,4% se sitúa entre los 7 y los 15 días, y el 31,9% oscila entre los 15 días y el mes.

En la construcción, el nivel de temporalidad alcanza el 59,8%, cuando en la UE apenas supone el 19,5%. No es mejor la situación en la agricultura, donde el 59,9% de los

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

trabajadores tiene un contrato eventual (31,1% en la ue) En la industria es del 37,7%, frente al 12,5% de los Quince. En el sector servicios, del 27,7% en España y del 13,1% en la ue.

Desde 1987, año en que la epa co-menzó a distinguir entre los diferentes tipos de contratación, los contratos tem-porales han aumentado un 146,5% mientras que la contratación indefinida sólo lo ha hecho en un 34,7%. La situa-ción es tal que la ocde en su informe anual destaca negativamente las altas tasas de rotación, percariedad y tempo-ralidad en España, sin comparación en la ue.

Según las cifras oficiales del Estado se han destinado más de 29.000 millo-nes de euros al Plan de Empleo 2003 y algo más de la tercera parte a una direc-triz que lleva el pomposo nombre de «In-centivos para que trabajar sea rentable», consistente en bonificaciones en el pago a la Seguridad Social de los con-tratos indefinidos. Tratemos, por un momento, de imaginar como sería el panorama laboral español sin tan cuan-tiosos incentivos a la contratación es-table.

Falta calidad en el empleo

La consultora Randstad elaboró un es-tudio para esade sobre la calidad del empleo y el grado de satisfacción de los trabajadores de la ue. España registró las peores cifras en salud y seguridad en el trabajo, tasa de cobertura por desem-pleo, porcentaje de trabajo temporal, desempleo juvenil. Se situó en el furgón de cola en formación en la empresa y distribución desigual de ingresos (algo más del 18% de los trabajadores espa-ñoles a tiempo completo cobran menos de 2/3 del salario medio europeo); por debajo de la media comunitaria en pro-ductividad; y, en el grupo de cabeza en movilidad laboral.

Con estos datos no es extraño que el porcentaje de satisfacción en el trabajo entre los encuestados españoles sea de los más bajos, así como alta su sensa-ción de peligro.

Los accidentes laborales tienen un rostro joven y eventual

La siniestralidad laboral ha ido creciendo, a pesar de las críticas sindicales, de las concentraciones, de los anuncios televi-sivos... Sus principales causas tienen que ver con la contratación precaria y con la usura que suponen las subcontratas. Como los jóvenes están más expuestos a este tipo de situación laboral, no es extraño que los accidentes laborales de los trabajadores menores de 24 años hayan aumentado un 60% entre 1996 y 2002 y que acaparen la triste cifra del 10% de los mortales. Los trabajadores temporales sufren el 60% de los accidentes que suponen baja laboral, el 55% de los graves y el 50% de los mortales.

2003 será recordado tristemente por el incendio de la factoría de Repsol en Puertollano, en la que murieron 8 personas, y donde la causalidad de la subcontratación fue evidente. También por una serie de fallos judiciales (Barcelona, Pontevedra y Córdoba) que han culpabilizado a los respectivos trabajadores (parapléjico, inválido o muerto) del accidente sufrido y han absuelto a las empresas. Prestigiosos juristas (Enrique Gimbernat) consideran que estas sentencias contradicen y son un desafío a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y suponen una consagración del capitalismo más salvaje e inhumano.

El 14 de diciembre, entró en vigor la modificación (Ley 54/2003) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. La nueva normativa es el fruto del consenso entre administraciones públicas, sindicatos y patronales más representativas y presenta algunas modificaciones importantes como: el incremento de funcionarios (además de inspectores) encargados de la vigilancia de las medidas de prevención, la obligación de las empresas de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión y de efectuar evaluaciones iniciales de riesgos y controles periódicos y se declara falta muy grave, nulo y sin efecto cualquier pacto entre empresas que excluya la responsabilidad solidaria. Los resultados de su aplicación los comentaré el próximo año, pero en los primeros 15 días de 2004 se contabiliza un muerto en accidente laboral por día.

La ironía del salario mínimo y la creación de empleo

A finales de año, el gobierno aprobó un aumento del 2% en el Salario Mínimo Interprofesional (smi) Éste afecta directamente a medio millón de personas que carecen de convenio colectivo, eventuales y temporeros, de régimen agrario y empleadas del hogar. También se utiliza como renta de referencia para acceder a la vivienda protegida, recibir becas u otro tipo de prestaciones sociales y en los salarios de la economía sumergida.

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

El smi para 2004 será de 460,5 euros brutos por 14 pagas, lo que supone 526 euros (87.519 pesetas) brutos mensuales. La Carta Social Europea recomienda que el smi no sea inferior al 60% de la media salarial, es decir unos 607 euros al mes. España, cuyo smi no llega al 40% del salario medio, sólo supera, en la UE, a Portugal y queda a años luz de Luxemburgo (1.369 euros), Holanda (1.249 euros), Bélgica (1.163 euros), Francia (1.154 euros), Reino Unido (1.105 euros) o Irlanda (1.073 euros). Es más, según estudios de la UGT, el smi ha perdido casi 5 puntos de capacidad adquisitiva desde 1996.

El principal argumento del gobierno ha sido la voluntad de mantener «los objetivos de contención de la inflación (nuevamente el 2%) y moderación de las rentas salariales para que sea posible seguir contribuyendo al proceso de generación de empleo». Así es fácil e incluso barato conseguir su utopía de pleno empleo.

Balance de la negociación colectiva

Los sindicatos UGT y CC OO y las patronales CEOE y CEPYME firmaron, a finales de enero, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) que debía servir de pauta en la negociación de los convenios colectivos.

Las principales cláusulas se referían a la contención salarial, la disminución de la temporalidad y de la desigualdad de sexos. El AINC marcaba aumentos salariales en consonancia con la previsión de IPC del gobierno (2%), añadiendo una cláusula de revisión salarial en caso que la inflación fuera superior e incluyendo mejoras económicas en función de la productividad.

Se han firmado 3.702 convenios colectivos (2.772 de ámbito empresarial y 930 sectoriales) que han afectado a casi 900.000 empresas y unos 7 millones de trabajadores. La subida salarial media ha sido del 3,24% (2,58% en los convenios de empresa y 3,32% en los de sector). Del total, 1.998 convenios recogían cláusulas de revisión salarial y afectaban a algo más de 660.000 empresas y unos 5,5 millones de trabajadores.

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

La inflación interanual ha sido la más baja de los últimos 5 años, 2,7% (ipc armonizado), aunque ha mantenido una media del 3% durante la mayor parte del año, los alimentos han superado el 4% y es la tercera tasa más alta de la ue, cuya media es del 2%. Según ccoo se activarán las cláusulas de revisión salarial para más de 2,5 millones de trabajadores y la ceoe cifró en unos 800 millones de euros la cantidad que deberán abonar las empresas. La revisión salarial no se efectuará en el sector público, en el que trabajan millones de personas sin derecho a la negociación de sus condiciones salariales.

Para tener una visión clara del reparto de beneficios entre empresas y trabajadores, la central de balances del Banco de España certificaba a final del tercer trimestre de 2003 que los beneficios de las empresas no financieras se situaban en el 15,4%.

Los propios sindicatos firmantes reconocen que los aspectos del acuerdo referidos a la rebaja de la temporalidad en la contratación y al cambio de tendencia en las desigualdades hombre-mujer en la empresa han sido los menos desarrollados.

El ainc estaba repleto de recetas neoliberales al uso: la competitividad entre las empresas como motor de crecimiento y de calidad de vida, los incrementos de productividad, la flexibilidad de las regulaciones laborales... No obstante, se ha prorrogado para 2004 y se introducen nuevos objetivos como la aplicación de la nueva legislación sobre salud e higiene en el trabajo.

La prórroga tiene, al parecer, connotaciones políticas. En concreto, un toque de atención al pp para que no incluya en su programa electoral la modificación de la legislación sobre negociación colectiva. Esta apuesta por la autonomía en la negociación entre las partes merecería un sincero aplauso, si no fuera porque resulta muy difícil de creer después de los continuados acuerdos tripartitos (gobierno, sindicatos institucionales, grandes patronales) que se han producido en los últimos años y que afectan negativamente a la autonomía y capacidad de actuación de los trabajadores organizados. Y, más difícil de creer aún es que existen diferencias substanciales en los temas laborales entre el pp y la ceoe.

Elecciones sindicales

Entre septiembre de 2002 y julio de 2003 se han desarrollado las elecciones de delegados y delegadas sindicales en la mayoría de empresas privadas y de las administraciones públicas. Aunque el cómputo es dinámico y se pueden contabilizar delegados en cualquier momento, el grueso de la representación sindical se sanciona por estas fechas, cada 4 años. No existe proclamación oficial, pero los registros oficiales dan ventaja a cc oo sobre uGT. Ambas organizaciones se han repartido unos 200.000 delegados. El resto de los sindicatos más significativos cgt, uso, csif, eila, cig, lab suman más de 60.000.

Conflictividad social: guerra, ERE, deslocalizaciones

Una vez hubo una huelga

El año comenzó con el broche que cerraba la modificación de la Ley de Desempleo, que había provocado la huelga general del 20 de junio y otras movilizaciones en 2002. El ministro Zaplana consiguió el consenso de los secretarios generales de ugt y ccoo, Méndez y Fidalgo, que desconvocaron la huelga general del campo prevista para el 20 de febrero, y de los presidentes socialistas de Andalucía y Extremadura.

Para percibir la Renta Agraria se exige residencia mínima de 10 años en Andalucía o Extremadura, entre 5 y 20 años de registro en el censo agrario, según la edad; y, 35 jornadas reales cotizadas para cobrar el 75% del smi. Se establece una gradación en función de las jornadas trabajadas y con 180 jornadas cotizadas se percibirá el 100% del smi, 460,5 euros. La duración del subsidio es diferente según la edad y las cargas familiares y sólo se puede solicitar en 6 ocasiones.

Cómo hacer negocio con las regulaciones de empleo

Algunas de las principales empresas (Repsol, Altadis, Telefónica, Acciona,...) realizaron expedientes de regulación de empleo (ere) que afectaron a miles de trabajadores. Muchos de estos expedientes se han cometido en momentos en que las empresas tenían ganancias y han sido celebrados con aumentos de cotización de sus acciones en la Bolsa.

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

La legislación española, tras las sucesivas reformas de los noventa, permite una gran variedad de argumentaciones para justificar los ere: medidas organizativas o de producción, medidas económicas, causas de fuerza mayor, cuestiones técnicas,... Más que de regulaciones de empleo debemos hablar de despidos colectivos para mantener o aumentar beneficios a medio plazo mediante el ajuste de plantillas, la reducción de gastos y la reorientación de estrategias. Los trabajadores afectados y desregulados no tuvieron ninguna opción de participar en las orientaciones de la empresa, pero sufren las consecuencias.

Las administraciones y, en demasiadas ocasiones, determinados expertos sindicales contribuyen de manera decisiva a allanar las pocas trabas legales que tienen las empresas para buscar formas subvencionadas por nuestras cotizaciones para eliminar trabajadores. A ello contribuye también, una cierta aceptación de determinados aparatos sindicales del papel dominante de las empresas y una tendencia a paralizar los procesos de respuesta y movilización.

En los nueve primeros meses de 2003, los afectados por ere en el sector automovilístico español fueron 8.505, lo que superaba ampliamente los del año anterior y casi duplica los contabilizados en el mismo período de 2002. Del total, más de 1.900 fueron despedidos de manera colectiva y el resto sufrieron la suspensión temporal de sus contratos de trabajo.

Las reducciones de plantillas han concurrido en las grandes y en las pequeñas empresas, por motivos muy diferentes, y en los sectores de servicios y de la industria. La gran banca también ha optado por reducir sus plantillas, tras una primera actuación después de las fusiones en el cambio de siglo (cierre de más del 30% de las sucursales y unos 18.000 trabajadores prejubilados o con bajas incentivadas) La experiencia latinoamericana y el cambio del viejo y resistente trabajador por otro nuevo y más flexible está llevando a los dos grandes bancos (bsch y bbva) a pagar sus prejubilaciones (la mayoría de las empresas repercuten estos gastos al Estado) para recortar sus plantillas en porcentajes que se situaban a mediados de año en el 6,9% y 9,6% respectivamente.

En la comunicación, Vía Digital y Sogecable como consecuencia de la fusión y del cierre de dos filiales dejaron sin empleo a unas 600 personas y Antena 3 al 25% de la plantilla, mediante un ere. En telemarketing, los errores estratégicos, los cambios de proveedores y subcontratas los han pagado los trabajadores: 188 despedidos en gss, subcontrata de

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

Retevisión; 87 en Link, subcontrata de ibm; más de 500 en Aten-to, filial de Telefónica;... En abril, la cgt impugnó el convenio del sector (firma-do por ugt y cc oo), la Audiencia nacio-nal le dio la razón en parte pero mantie-ne artículos que permite despidos por disminución de llamadas y no reconoce la subrogación empresarial, con lo que se pierde la antigüedad con cada cam-bio de subcontrata.

La tabaquera Altadis para completar el plan de organización industrial, que en 2002 supuso el cierre de 8 fábricas y la reducción de 743 puestos de trabajo, en julio de 2003 propuso el cierre de las fac-torías de Tarragona y Sevilla. En el mis-mo mes, el Ministerio de Trabajo autori-zó el ere presentado por Telefónica que significa el despido indemnizado de 15.000 trabajadores fijos, para su poste-rior sustitución por personas contratadas de manera eventual o mediante subcontratas. También en julio, la direc-ción de renfe y los sindicatos presentes en el comité general de empresa, excep-to cGT, firmaron un despido colectivo para 1.500 ferroviarios en un proceso que tie-ne vigencia hasta finales de 2004.

No obstante, los despidos individua-les están rondando los 200.000 al año en lo que llevamos de nuevo siglo. una buena parte de los mismos son trabaja-dores mayores de 50 años, despedidos por «viejos», que no gozan de la situa-ción de los prejubilados y que tendrán graves problemas para encontrar un nuevo trabajo y una considerable reduc-ción en su pensión.

Desde 1997 a 2002 se eliminaron más de 650.000 puestos de trabajo mediante ere y más de 1.500.000 traba-jadores fueron despedidos, un 80% de-clarados improcedentes.

El parón de las nuevas tecnologías, la ampliación de la ue, la predisposición a la subcontratación para evitar determi-nados riesgos laborales, la externaliza-ción de funciones y servicios,... son al-gunos de los elementos que explican esta tendencia, aunque en absoluto la justifican. La flexibilidad en materia de legislación laboral le da carta blanca.

Deslocalización en España y a nivel internacional

A finales de 2002, la empresa Valeo ilu-minación presentó un ere para trasladar la producción a otra fábrica en Martos (Jaén) y extinguir los contratos de los 260 trabajadores de Sant Esteve de Sesrovires (Barcelona), a pesar de tener en otras factorías contratados por etts y

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

eventuales. Se trataba de un caso de deslocalización dentro del mismo esta-do, para utilizar mano de obra más ba-rata. Durante el mes de enero la coordi-nadora de comités de empresa de las diversas fábricas de Valeo convocó pa-ros, concentraciones y manifestaciones. Los trabajadores y trabajadoras afecta-das instalaron una veintena de tiendas de campaña ante la factoría. A principios de febrero cc oo, con la oposición de cGT y el respaldo del 55% de la plantilla, fir-mó un acuerdo que permitió el cierre de la factoría a cambio de jubilaciones an-ticipadas, despidos indemnizaciones y traslados voluntarios para unos pocos.

La deslocalización supone el trasla-do de la producción de un lugar a otro, normalmente entre diferentes estados o continentes, aunque también en un mismo país. Las causas principales suelen ser las diferencias salariales y de derechos laborales. También cuestio-nes estratégicas de distribución y de nuevos mercados. En bastantes casos las firmas, generalmente multinaciona-les, han recibido subvenciones del Es-tado o de los gobiernos autonómicos y todo tipo de facilidades para su esta-blecimiento. Generalmente, su huida no tiene nada que ver con los resulta-dos económicos; o por expresarlo mejor, con las pérdidas económicas. Pretenden ganar más.

En el caso de España, la próxima ampliación de la ue en mayo de 2004 ha provocado la deslocalización de muchas empresas que encuentran en Polonia, Eslovaquia o la República Checa salarios ocho o diez veces inferiores e importan-tes ayudas de unos gobiernos dispues-tos a superar como sea el tránsito entre el capitalismo de estado y el capitalismo puro y duro y conseguir determinados niveles de bienestar.

Los gobiernos occidentales aceptan la lógica del capital de obtener los má-ximos beneficios con el menor coste posible, pero las facilidades y subven-ciones que conceden a las empresas transnacionales con el sacrosanto ob-jetivo del empleo (y de los impuestos) se tornan en contra cuando se van con viento fresco y dejan detrás trabajado-res en la calle, localidades o comarcas sin futuro y muchas empresas auxilia-res y sus empleados empujados por el mismo río en la dirección al cierre. La resignación, e incluso el beneplácito, ante estos hechos de las administracio-nes (los trabajadores y sus sindicatos suelen luchar, demostrar que no hay pérdidas, reclamar ante ayuntamientos, parlamentos y gobiernos) tiene mucho de farisaico y responde a su propia sumisión ¿Qué impide que las ayudas y subvenciones sean condicionadas?

¿Por qué no se establecen políticas activas industriales y de servicios que no se basen en los bajos salarios en comparación con la Europa más avan-zada, sino en la cualificación, la inves-tigación y la formación?

No es lo mismo: conflicto en el sector bancario

El convenio colectivo de la banca privada, que afecta a unas 115.000 personas, lleva más de 10 meses paralizado y ha acabado el año sin atisbo de acuerdo. Los empleados han sufrido una fuerte conversión de sus cometidos laborales: funciones prácticamente comerciales, acumulación de trabajos diferentes, ex-ceso de responsabilidades, flexibilidad funcional y geográfica.

Los principales escollos están en la negativa de la Asociación Española de la Banca a introducir una cláusula de re-visión salarial en 2004 (ofrecía el 2,75% sin cláusula) y a negociar la libranza de los sábados y la recuperación del poder adquisitivo (5,58% en los últimos 4 años)

La unidad de acción de ccoo, ugt y cGT les ha permitido recoger más de 50.000 firmas de trabajadores bancarios en apoyo a las reivindicaciones sindicales y realizar múltiples concentraciones y manifestaciones. El nivel de conflictividad ha ido aumentando a medida que la aeb mantenía su postura inflexible. Los 3 sindicatos han lanzado una campaña pública en la que mediante carteles con el lema No es lo mismo se denuncian las muy abultadas retribuciones de los consejeros delegados del bsch y del bbva y otra con el volumen de horas extras y lo que significaría su transformación en nuevos contratos.

En noviembre, los representantes de la aeb abandonaron la paralizada mesa de negociación acusando a los sindicatos de atentar contra el derecho a la intimidad. La amenaza de una posible huelga del sector para 2004 queda en pie.

Movilizaciones a favor de los servicios públicos

En marzo se realizaron dos días de huelga en todos los puertos del Estado contra la Reforma de Puertos y de la Marina Mercante del gobierno del PP y la Directiva sobre el acceso al mercado de los Servicios Portuarios de la UE, para dismantelar el sector público portuario. En septiembre, hubo masivas manifestaciones de estibadores europeos en Róterdam y Barcelona para exigir la retirada de la directiva comunitaria.

A finales de octubre, el congreso de los Diputados aprobó la Ley del sector del Transporte ferroviario. Para algunos el final de un monopolio (liberalización del transporte de mercancías en abril de 2004 y del transporte de viajeros en 2008), para quienes defienden un ferrocarril público, social, seguro y sostenible no es más que la privatización y sus consecuencias (después de las experiencias de Gran Bretaña, Alemania o Nueva Zelanda) serán: encarecimiento de los servicios, desaparición de líneas no rentables, mayor impacto medio-ambiental, aumento de la accidentalidad, destrucción de empleo y precarización,... En el extremo opuesto el gobierno belga mantiene un ferrocarril integrado y público y no le supone el menor problema comunitario. Sindicatos como sud (Francia), sac (Suecia), cub, orsa y ucs (Italia), rmt (Gran Bretaña) y cGT han mantenido diversas reuniones (Roma, París, Barcelona), paros y movilizaciones contra la privatización de los ferrocarriles públicos europeos.

200 KM de efecto Iguazú

Desde orígenes diferentes y después de recorrer a pie cientos de kilómetros, las 6 marchas de trabajadores de Sintel confluían en Madrid el 1 de mayo. Se unían a la manifestación de ccoo y ugt para denunciar que casi dos años después del levantamiento del campamento de la Esperanza en la castellana, seguían en la calle y sin trabajo. El acuerdo entre el gobierno del PP y Telefónica, aprobado en Consejo de Ministros, firmado por el Ministro de Presidencia y respaldado por la dirección de ccoo no se ha cumplido. Más de 1.100 trabajadores no han cobrado los salarios adeudados desde el año 2000, ni la indemnización por despido, ni por supuesto han sido recolocados.

Fidalgo, secretario general de ccoo, recibió un palazo inconveniente de uno de los manifestantes de Sintel y la reacción de todos los partidarios del orden establecido no fue la condena de una acción sin duda desafortunada, sino de unos métodos de lucha sindical, de una resistencia frente a los designios de gobiernos, grandes empresa e incluso direcciones sindicales. Pocos días antes Fidalgo había declarado que de Sintel quien no trabajaba era porque no quería. Poca o ninguna gente de orden levantó la voz.

Esta lucha sindical debe ser la más cinematográfica. La película 200Km, que nos narra las marchas, viene a unirse a El efecto Iguazú (Goya a la mejor película documental), Campamento, Alzados del suelo, Los ignorados y La mano invisible. Ninguna de ellas ha recibido el beneplácito de la dirección de ccoo. Muchas han tenido verdaderos problemas de censura en la utilización de determinadas imágenes y declaraciones de Fidalgo y otros dirigentes de Comisiones.

Doble escala salarial

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de catalunya anuló la doble es-cala salarial (diferente salario entre los antiguos y los nuevos contratados, que cobraban un 17% menos) firmado con la dirección Nissan por uGT y SiGEN y denunciado por cc oo y cGT. En este caso, a diferencia por ejemplo de SEAT, donde validaron la doble escala cc oo y uGT, los tribunales aplicaron la norma constitucional y la racionalidad frente al neoliberalismo y la lógica de los recur-sos humanos capitalista. Pero no hubo final feliz, Nissan paralizó los incremen-tos de 2003 y la recuperación de las di-ferencias con el ipc del 2002, un recor-te del 4% en todos los salarios.

La guerra global y la tímida respuesta sindical

El sindicalismo de clase participó activa-mente y desde las primeras manifesta-ciones del 15 de febrero y las marchas a las bases militares de Rota y Torrejón de Ardoz del 30 de marzo, contra la anunciada guerra de los ee uu y sus alia-dos más directos en iraq. Bajo la coar-tada de la lucha contra el terrorismo y de la eliminación de un régimen dictatorial (en otra época, financiado por el gobier-no yanqui) se escondía una actividad de rapiña de las grandes petroleras norte-americanas, el negocio armamentístico y el pago por la financiación de la cam-paña electoral de Bush.

Se realizaron convocatorias de paro de 15 minutos en los centros de traba-jo y se participó de manera activa en la conformación y el trabajo de las plata-formas contra la guerra surgidas en to-das las ciudades.

No obstante, el movimiento sindical no supo trasladar a los centros de traba-jo la dimensión brutal e inhumana de la guerra y la implicación de empresas y de la propia economía capitalista en el con-trol de una zona con importantes reser-vas petrolíferas. Las movilizaciones que tuvieron una impresionante dimensión ciudadana no traspasaron los muros de las empresas. Ante la convocatoria de huelga general el día 10 de abril, los prin-cipales sindicatos se

Escrito por Emili Cortavitarte Carral
Jueves, 09 de Enero de 2003 11:04 -

mostraron dividi-dos: cc oo llamando a seguir con los pa-ros de 15 minutos a mediodía (lo que le creo problemas internos y muchos de sus afiliados firmaron manifiestos a favor de una respuesta más contundente y secundaron huelgas de mayor duración), uGT por un paro general de 2 horas y la cGT por una huelga general de 24 horas. La mayoría de los comités de las grandes empresas y las representaciones sindica-les de la administración pública buscaron acuerdos en torno a las 2 horas de paro, con la intención de que los trabajadores estuvieran en disposición de secundar-las. No obstante, se perdió una gran oportunidad para que el movimiento obrero se hubiera implicado de manera más contundente en la lucha por la paz y la solidaridad y contra el militarismo.

Posteriormente, los lemas de las ma-nifestaciones del 1 de mayo «No a la participación del Estado español», «Con-tra la globalización de la precariedad y las guerras» y las intervenciones finales cri-ticaron la lógica de la guerra impuesta por el presidente de los ee uu y sus com-parsas Blair, Berlusconi y Aznar; y, los sindicalistas más conscientes participa-ron en las manifestaciones para exigir el fin de la ocupación en Iraq y Palestina el 27 de septiembre.

Confluencias con los movimientos sociales

El sindicalismo de carácter más alterna-tivo estuvo con las movilizaciones contra la catástrofe ecológica del Prestige orga-nizadas por la plataforma ciudadana «Nunca más». También en las manifes-taciones, seminarios y charlas con motivo del 8 de marzo, poniendo el acento en la compatibilización de la vida doméstica y laboral para mujeres y hombres, en la poca efectividad real de las leyes que proclaman la igualdad en el mundo labo-ral (donde las diferencias salariales son del 28%, según un informe de la OIT), en la crítica a la sociedad patriarcal, a la vio-lencia de género y a la guerra.

Participó en las movilizaciones, con-centraciones, encierros contra la Ley de Extranjería. Contra el Plan Hidrológico Nacional en Aragón, catalunya y Valen-cia. Y, contra la reunión del G-8 en Evian (28 de mayo a 3 de junio), en la manifes-tación desde Annemasse hacia la fron-tera suiza y en los talleres, debates y actos de Ginebra marcados por la gue-rra y la invasión de Iraq. Más reciente-mente, en el Forum social europeo de noviembre en París.