

Más deslocalizaciones, más despidos colectivos y más desindustrialización

Emili Cortavitarte Carral

Cómo se repartió la riqueza

Inflación: según Eurostat, la inflación en la zona euro de la Unión Europea (UE) fue del 2,2%, dos décimas menos que en 2004. El índice de precios al consumo (IPC) en España se situó en el 3,7%. El más elevado de la zona, con una diferencia de 1,5 puntos, sólo superada en enero de 2003 (1,7). El aumento de precios entre diciembre de 2004 y el mismo mes de 2005 ha sido de un 0,5% y en Catalunya, Murcia y La Rioja se ha superado el 4%.

La previsión del gobierno socialista fue del 2%. La falta de *docilidad* de los precios se achacó a una mayor incidencia del aumento de los precios del petróleo (no a la voracidad de las empresas productoras y distribuidoras), los productos frescos y a la fortaleza de la demanda interna. Como consecuencia, las y los ciudadanos estamos un tanto perplejos: si no consumimos es malo para la economía y si lo hacemos con *fortaleza* aumenta la inflación y perjudicamos la competitividad de los productos españoles en el exterior. ¿No tendrán más incidencia en la inflación las políticas económicas del gobierno y de la UE, los monopolios o los pactos contra la competencia de las empresas en sectores estratégicos, el desorbitado precio de la vivienda (las nuevas aumentaron un 10,1%, las usadas un 16,6% y el volumen total de las hipotecas superó los 700.000 millones de euros), el blanqueo de dinero negro, la quintuplicación de los precios agrícolas entre el productor y el consumidor...?

Bolsa: las firmas de capital riesgo (cuya actividad consiste en entrar en el capital de otras empresas, *sanearlas*, *mejorar su gestión* y venderlas, al cabo de un tiempo, con la consiguiente plusvalía) invirtieron 3.967 millones de euros, un incremento del 101% respecto de 2004. Entre las compras más significativas Auna, Amadeus o Cortefiel. Pero, el montante de las desinversiones no le fue a la zaga y alcanzó los 1.445 millones, el 191%. Entre enero y noviembre, las empresas españolas cotizadas en bolsa repartieron a los inversores 19.020 millones, el 135,11% respecto del año anterior. Los mayores dividendos los dieron la banca, las aseguradoras y las petroleras. ¡Qué casualidad!

Beneficios empresariales: en 2004 crecieron un 47,8%. En 2005, y a falta de resultados finales, la tendencia continúa al alza. La aseguradora Catalana Occidente obtuvo, entre enero y octubre, unos beneficios superiores en un 26% al mismo período de 2004. Liberty Seguros aumentó sus ganancias un 55%. Mapfre alcanzó los 586 millones hasta agosto.

Siemens tuvo un beneficio bruto de 240 millones, de octubre de 2004 a septiembre de 2005, y Alstom un beneficio neto de 136 millones en el primer semestre. Diageo ganó 29,5 millones, un incremento del 79%. Iberinco, filial de Iberdrola, mejoró sus resultados un 40,6%

Las cajas de ahorro españolas consiguieron un beneficio neto de 4.621,6 millones, en los 9 primeros meses del año. Banesto ganó 570,37 millones, un incremento del 24,4%. Caixa Terrassa lo aumentó un 29,3%. Bancaja ganó 232,5 millones.

Las petroleras Repsol YPF y Cepsa tuvieron unos beneficios netos, hasta septiembre, de 2.584 y 747 millones, respectivamente. La constructora ACS llegó a los 440,3 millones y el grupo de productos de consumo Unilever a los 1.474 millones.

Rentas y pobreza: siete territorios (Navarra, Madrid, Euskadi, Baleares, Catalunya, Aragón y La Rioja) alcanzaron el nivel de convergencia, en términos de renta, con la UE a 15, dos regiones más respecto a 2000. Esta valoración de los niveles de renta tiene el problema que suma la riqueza y la divide por el número de habitantes con lo cual se iguala hipotéticamente lo que, en la realidad, mantiene importantes diferencias.

Un estudio del Instituto Nacional de Estadística sobre 15.000 encuestas en otros tantos hogares nos devuelve una imagen menos ufana: una de cada cinco personas es pobre, vive con menos del 60% de la media del ingreso disponible nacional; es decir, malvive con menos de 369 euros mensuales.

Lo preocupante es que se trata de la misma proporción que hace 10 años, con el agravante que la pobreza se feminiza: el 20,8% de las mujeres son pobres, frente al 19% de los hombres. En 1995, prácticamente no había diferencias. De esta encuesta se obtiene otros datos, aparentemente más anecdóticos (el 44% de los hogares no puede permitirse ni 1 semana de vacaciones al año y más del 39% no pueden afrontar gastos imprevistos) que frenan en seco la euforia. Sin embargo, los trabajadores aportamos más del 80% de la recaudación del IRPF en 2004 siguiendo la línea ascendente marcada desde hace años, que se confirmará en éste.

Salarios: con los datos recogidos hasta noviembre, la media de incremento de los salarios fue del 2,94%, inferior en medio punto a la inflación de aquel mismo mes y en casi un punto a la de final de año. De los 7,8 millones de trabajadores cuyos salarios están regulados por convenio, un 76% recuperarán esta diferencia ya que tienen pactadas cláusulas de revisión salarial. La subida costará a las empresas unos 2.158 millones de euros. Es factible que con las cifras de diciembre confirmadas el número de trabajadores que se puedan beneficiar de las revisiones salariales aumente un 10%, según fuentes de UGT.

En años anteriores las cláusulas de garantía cubrían a un 2% de trabajadores más y muchos otros (entre ellos los funcionarios y laborales de las administraciones públicas) han perdido de nuevo y de manera definitiva capacidad adquisitiva. A pesar de que esta situación se repite cada año, el Instituto de Estudios Económicos (IEE), ligado a la CEOE, propone desvincular los salarios de los precios y vincularlos a la productividad de las empresas y, en última instancia, al objetivo de inflación que marque el Banco Central Europeo (el 2%). El salario mínimo interprofesional, por el que aún se siguen rigiendo demasiados sueldos y prestaciones, fue de 513 euros, un aumento del 4,5%. Sin embargo, el sueldo de los militares se incrementó un 7,2% de media. Además de los aumentos salariales de los demás funcionarios, la masa salarial de los militares recibirá una inyección de 450 millones en los próximos 3 años.

Pensiones: en diciembre de 2005 se revalorizó un 5,2% la pensión media de jubilación pasando a 688,17 euros al mes. Las jubilaciones medias son más elevadas en el País Vasco (911,66 euros) y Asturias (885,13 euros) y más bajas en Extremadura (571,6 euros) y Murcia (576,61 euros) También se incrementaron las pensiones de viudedad (454,75 euros de media), de orfandad (271,13 euros) y de favor familiar (354,01 euros) Debido al aumento del IPC, el Gobierno destinará 935 millones de euros a compensar la pérdida de capacidad adquisitiva con una paga en enero de 2006. Aunque es de justicia reconocer que el ministro Caldera está procediendo a un aumento sostenido de las prestaciones sociales, no lo es menos reconocer que ninguna de las cantidades anteriormente expuestas son dignas de la que, según el propio Gobierno, es la quinta economía europea.

Pactos sociales y reforma laboral

AINC 2005: El 4 de marzo, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT Y CC OO firmaron el Acuerdo Intercon-federal para la Negociación Colectiva 2005. Al margen de declaraciones más o menos grandilocuentes, los objetivos fueron fijar los criterios básicos de la negociación colectiva en empresas y sectores y mejorar aspectos de la realidad sociolaboral: el empleo y su calidad, la competitividad y la productividad de las empresas,...

Desde la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras, es muy difícil encontrar un solo año positivo en el desarrollo de los AINC. Los 3 acuerdos firmados entre 2002 y 2004 arrojan el siguiente balance respecto del empleo: los parados han pasado de 1.651.728 en enero de 2002 a 1.723.449 en enero de 2005; en 2004, de cada 100 contratos formalizados menos de 6 fueron indefinidos y de estos la mitad de la modalidad «*para el fomento de la contratación indefinida*» (con rebaja en la indemnización en caso de despido improcedente: 33 días por año trabajado en vez de 45)...

En cuanto a la discriminación y al trato desigual: entre 2002 y 2004, las mujeres en paro aumentaron de 981.403 a 1.014.844 y casi 250.000 jóvenes menores de 25 años engrosaban las cifras del desempleo a principios de 2005.

Pero, en realidad los temas estrella son la moderación salarial y el aumento de la productividad. De nuevo se situó en el 2% el aumento de los salarios recomendado para los convenios colectivos. Ni un solo año la previsión del gobierno de turno se ha quedado a menos de 1 punto de la inflación real. En 2004, la diferencia media entre previsión y realidad fue de 1,2%. En 2005, 1,7%. Como consecuencia todos los trabajadores, sin cláusula de revisión salarial en sus convenios, son algo más pobres.

El aumento de la productividad ligado a las retribuciones salariales se está imponiendo en muchas empresas y sectores. La voluntad de las patronales es que se generalice y forme parte del AINC 2006. En Catalunya, la *Generalitat* firmó con CC OO, UGT y las patronales FTN y PIMEC un *Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana*. El año se saldó con 6.000 despidos en la industria (un incremento del 9%), autorizados por el *Departament de Trabajo e Industria* y localizados fundamentalmente en la automoción, el textil y la electrónica.

Aunque todos los firmantes coincidieron en la necesidad de planes de choque a corto plazo, los contenidos de los mismos parecen difícil de conciliar. Mientras PIMEC demanda más ayudas a la innovación y rebajas en los impuestos de sociedades, la UGT catalana reivindica la creación de un fondo de pensiones que pague las jubilaciones anticipadas en el sector textil ¿Era necesaria tanta escenografía para llegar a esta situación?

Reforma laboral: el Gobierno socialista, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CC OO durante meses intentaron pactar una nueva reforma del mercado laboral. Los grandes ejes, sobre los que no se ha llegado a acuerdo a final de año, son:

– Contratos indefinidos: el gobierno propone mantener el contrato ordinario (en caso de despido, indemnización de 45 días por año trabajado) y ampliar el contrato de fomento del empleo (indemnización de 33 días) a los parados contratados; los sindicatos recuperar el contrato ordinario; y las patronales fijar la indemnización máxima por despido en 33 días por año a todos los contratos indefinidos.

– Temporalidad: el gobierno plantea convertir en fijo a quien haya encadenado 2 o más contratos temporales durante más de 2 años en un período de 3; los sindicatos precisar las causas del contrato temporal y limitar la permanencia de los eventuales, que de superarla se convertirían en fijos; y, las patronales mantener los contratos temporales ligados a los ciclos productivos, aceptando limitaciones en su duración.

– contrata y subcontrata: el gobierno desvincula el contrato de obra y servicio de las contrata y propone dos nuevos modelos de contrato para esta actividad; los sindicatos exigen definir mejor las contrata y las subcontrata, incrementar la responsabilidad de la empresa principal y limitar la subcontratación en determinados sectores (construcción, obras públicas); las patronales proponen un contrato «más flexible que responda a las necesidades empresariales» para los trabajadores de contrata, que no será indefinido hasta los 4 años, y una responsabilidad limitada para la contrata relacionada directamente con la empresa principal.

– Despido: el gobierno propone equiparar las causas de los despidos individuales por razones económicas con los despidos colectivos (mayor protección legal de los despedidos); las patronales la eliminación de los requisitos en los despidos (la autorización administrativa en los colectivos, la autoridad judicial en las causas económicas,...), en fin el despido libre; los sindicatos que las normas queden como están en la actualidad.

– Estímulos para la contratación: el gobierno quiere aumentar de 2 a 4 años el período para la percepción de incentivos a las empresas, reducir medio punto la cotización por los indefinidos y eliminarlos en la conversión de temporales en indefinidos; las patronales proponen reducir las cotizaciones empresariales al desempleo, su aportación al Fondo de Garantía Salarial y eliminar las sobrecargas de la contratación temporal; y, los sindicatos que se bonifique únicamente la contratación indefinida inicial y la de los parados con especiales dificultades y que se eleven las cotizaciones por desempleo en los contratos temporales.

– Igualdad: el gobierno quiere planes de igualdad (hombre-mujer) en todas las empresas de determinado tamaño;

los sindicatos proponen dar prioridad a las mujeres en el acceso al trabajo, en igualdad de méritos; y, las patronales que se impulse la igualdad pero sin medidas legales obligatorias.

Situación laboral y social

Siniestralidad laboral: 308 trabajadores de la construcción perdieron la vida en accidente laboral, la cifra más elevada en los últimos 14 años. En términos relativos se disparó un 17,11% respecto del 2004 y ha supuesto el 31% de los siniestros mortales de todos los sectores (prácticamente, mil muertos) La media española (7 muertos por cada 100.000 trabajadores) es muy superior a la europea (4).

Jóvenes de entre 20 y 30 años con contratos basura en pequeñas empresas son las víctimas más habituales. La falta de formación (en el 70% de los accidentes mortales), la temporalidad (en el 50%) y la subcontratación en cadena (en el 55%) no admiten lugar a dudas sobre las muertes en el trabajo. La cadena de subcontrataciones, fundamentalmente en la construcción, puede llegar hasta las 15 o 20 empresas. Según un estudio de ANEPA, la patronal del sector de prevención de riesgos laborales, cuando la cadena de subcontratación llega al tercer nivel comienza a peligrar la seguridad.

El Ministerio de Trabajo, CEOE, CC OO y UGT acordaron un plan para controlar las empresas de ámbito estatal con altos índices de siniestralidad. Parece que la intención es abarcar 1.000 grandes empresas de la construcción, químicas, siderúrgicas, navales,... No obstante, sin reducir drásticamente los componentes básicos de los accidentes laborales (falta de formación, eventualidad, contratos sin derechos, destajos y subcontratación en cadena) las medidas serán paños calientes.

Empleo: se formalizaron 17.164.965 contratos, un aumento del 4,9% respecto del año anterior, de los cuales algo más de millón y medio fueron indefinidos, una proporción (8,6%) aún muy baja. Casi la mitad de los nuevos contratos indefinidos fueron conversiones de contratos temporales en fijos, con bonificación para los empresarios.

De los más de 17 millones de contratos, sólo 968.607 fueron nuevas altas en la Seguridad Social, lo que demuestra la alta rotatividad y la escasa duración de la mayoría de ellos. No obstante, se trata de una cifra récord que sitúa el número total de cotizantes en 18,3 millones a finales de año. Las mujeres inscritas han aumentado un 7,74% y ya superan el 41% del registro, aunque contrastadas las cifras de la Encuesta de Población Activa y de la Seguridad Social, 17 de cada 100 mujeres tiene un empleo *sumergido* y no cotizan. Más de 5 millones de trabajadores (1 de cada 3 asalariados) tienen un contrato temporal ligado, en muchos casos, a una actividad que es continua. La empresa puede prescindir de sus servicios en cualquier momento y la indemnización es de 8 días de sueldo por año trabajado.

Una parte significativa del incremento (465.961) viene condicionada por el proceso de regularización de inmigrantes desarrollado entre febrero y mayo. Los inmigrantes representan ya el 9,22% (7,66% en el caso de los no pertenecientes a la UE) Por

sectores, el 33,4% de los contratos firmados por inmigrantes corresponden al servicio del hogar, el 20,4% a la construcción, el 14,1% a la agricultura y el 9,8% a la hostelería.

Paro: 2.102.937 parados estaban registrados en las oficinas públicas de empleo a finales de año, 851.963 eran hombres y 1.250.974 mujeres. Estas cifras suponen un ligero descenso (0,46%) respecto del año anterior, aunque el paro femenino ha crecido el 1,32%. El 18% de las desempleadas menores de 30 años tiene titulación universitaria.

En cualquier caso, nos se corresponden con los parámetros clásicos de la marcha de la economía, dado que esta creció un 3,5% y en los últimos meses hubo un repunte del paro, casi 100.000 nuevos desempleados, en sectores que normalmente actuaban como motores de la generación de empleo. Donde el paro ha descendido más es en el colectivo sin empleo anterior (6,82%) y en la construcción (3,2%) En cambio, ha aumentado en los servicios y la agricultura (30%) Desde el Ministerio de Trabajo se han relativizado estas cifras y se han apuntado a la Encuesta de Población Activa que sitúa el desempleo en el 8,42%, contando 1,7 millones de parados. Según el ministro Caldera, aproximadamente unas 400.000 personas prejubiladas están inscritas en las oficinas de empleo, pero al recibir algún tipo de pensión no deben ser considerados *parados reales*.

Otro argumento que se ha utilizado para explicar estas flojas cifras de generación de empleo, y que también tiene doble lectura, es el de la inclusión desde mayo de los extranjeros en el registro. Este colectivo es ahora uno de los más significativos con un 7,3% del total de desempleados.

Los despidos tenían un precio: según el informe *Perspectivas del empleo en la OCDE* (que agrupa a los países más desarrollados) España es el que más cambios legislativos ha introducido sobre despidos improcedentes y que más los ha abaratado, en los últimos 23 años.

Las legislaciones laborales de la mayoría de los estados de la OCDE no permiten a las empresas despedir por causas técnicas y administrativas, cosa que sí se contempla en la legislación española. Por regla general, los empresarios deben demostrar poderosas razones económicas que, además, deben pactar con los representantes de los trabajadores. Las dificultades de los empresarios en España para despedir a un trabajador son inferiores a las que existen en Suecia, Portugal, Austria o Noruega. Las normas laborales de Canadá, Reino Unido, Australia o Suiza son más permisivas. En EE UU, el despido es prácticamente libre.

El informe compara las compensaciones medias por despido improcedente de un trabajador o trabajadora con 20 años de antigüedad. En España han pasado de 35 meses de salario bruto (a finales de los años 80) a 22 meses (a principios del siglo XXI) Es decir, una reducción media de un año y un mes de salario bruto. Una rebaja tan fuerte sólo se ha producido en Austria. Por contra, en Suecia, Bélgica, Holanda o Francia ha habido ligeros aumentos.

Prejubilaciones: el Banco de Santander ha prejubilado este año unos 900 empleados, lo que supone un coste de 215 millones de euros. La entidad bancaria ha asegurado que contratará en la misma proporción, pero las nuevas incorporaciones lo serán en condiciones bastante diferentes: solo el 17% tendrá contrato fijo, un 48% serán

eventuales y el 35% restante en prácticas. Su principal competidor, el BBVA, ha prejubilado unos 600 empleados.

¿Vivir para trabajar? un informe de Eurostat sitúa la jornada laboral de los trabajadores españoles entre las más largas de la UE. La media de la UE se sitúa en 37,4 horas a la semana. Es evidente que se ha incrementado con la incorporación de Letonia, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Polonia o Hungría, con jornadas superiores a las 40 horas. En la anterior UE (15), la media es de 36,8 horas.

Pues bien, en España se superan ambas con 38,2. Los hombres pasan 41 horas semanales en el trabajo y las mujeres dedican 34,3. Esta diferencia se debe al mayor porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial, el 25,8% del total frente al 4,8% de los hombres. Un estudio de la UGT, utilizando datos del INE, concluye que se hacen una media de 3,7 horas extraordinarias a la semana. La tercera parte no se gratifican ni en tiempo libre ni en dinero. Aunque, los hombres reciben compensación en el 75% de los casos y las mujeres sólo en el 52%.

El informe europeo coincide con el estudio *España en hora europea* encargado por el Gobierno central que apunta que nuestra jornada laboral es de las más largas de la UE y también de las menos productivas. Justamente las jornadas laborales más cortas (holandeses, daneses, suecos, británicos, alemanes o franceses) no parecen corroborar aquella máxima de nuestras patronales que cuanto más tiempo en el puesto de trabajo y más horas extras, mejor. La relación entre productividad y largas jornadas es inversamente proporcional en las sociedades más desarrolladas.

Formación: 42 de cada 100 trabajadores de la UE, entre 25 y 62 años, han participado en alguna actividad de aprendizaje o reciclaje relacionado con su actividad profesional. En España el porcentaje sólo llega al 25%, únicamente Grecia (17%) y Hungría (12%) registraron resultados peores.

Deslocalizaciones: a pesar de la grave problemática vivida en 2004 y repetida en 2005 de cierres de empresas y traslados de la producción a otros países, el IEE de la CEOE recomendó a las empresas españolas que recurran a la deslocalización hacia países de mano de obra más barata, para «*garantizar la supervivencia*» a largo plazo.

Su boletín de diciembre plantea ejemplos concretos para sectores en los que recomienda mantener en la central española el diseño, la comercialización y una cadena de producción que fabrique cuando haya picos de demanda y trasladar la base de la producción a China o al este de Europa. Por contra, ninguna recomendación sobre la necesidad de invertir más en investigación y desarrollo para dejar de competir únicamente con la variable de unos costos salariales más bajos. Un estudio de la Comisión Económica europea sitúa el esfuerzo en I+D de las empresas españolas en el 45% de la media europea, con un retroceso de un 4% respecto del 2004. España ocupa el puesto 16 en la UE 25, por detrás de recién llegados como Hungría o Eslovenia. En el capítulo de la cooperación para la innovación entre pequeñas y medianas empresas el empresariado español se sitúa en el 38% de la media europea.

En verano, el Gobierno valenciano se sumó a la polémica al anunciar la compra de suelo marroquí para facilitar la instalación de empresas que se beneficiaran de la mano

de obra barata y de la entrada en vigor del acuerdo de libre comercio entre EE UU y Marruecos en 2006. Ante la polvareda política y sindical dio marcha atrás.

La directiva Bolkestein: la estrategia de Lisboa (2000), consistente en convertir a la UE en *la economía más dinámica y competitiva del mundo* en 2010, confiere prioridad absoluta a la creación de las condiciones que garanticen *un auténtico mercado de servicios* en la UE.

La propuesta de Directiva Bolkestein (febrero de 2005) prevé medidas de simplificación administrativa y prohibición de los requisitos jurídicos que se consideren restrictivos para los prestadores de servicios y el derecho de los destinatarios a utilizar estos servicios sin restricciones.

Entre estas medidas destaca el principio del país de origen, por el cual el prestador de servicios está únicamente sujeto a la legislación del Estado en el que radica su empresa y los Estados en los que actúe no pueden aplicarle la suya. Al no existir en la UE una armonización de normas y derechos laborales, medioambientales, de calidad de los productos y servicios,... nos podemos encontrar con que, al margen de la procedencia de la mayoría del capital de una determinada empresa de servicios, ésta puede radicarse en cualquiera de los actuales miembros de la UE donde los niveles de compromiso sociolaboral, ecológico, ético,... estén bajo mínimos y desde esta sede aplicar una política de dumping social: mediante el traslado de trabajadores de países con niveles salariales y laborales inferiores (libre circulación de capitales, mercancías y trabajadores) o la contratación de falsos autónomos dispuestos a realizar el trabajo con remuneraciones inferiores a la media.

A finales de noviembre, la Comisión del Mercado Interior, votó a favor de la Directiva Bolkestein, sin reformas sustanciales, como el principio del país de origen, y sin delimitar qué servicios esenciales no pueden ser objeto de mercadería. En enero de 2006, se somete a votación en el Parlamento Europeo, si se aprueba y el Consejo de la UE la sanciona, será de obligado cumplimiento el próximo año. En diciembre en Hong Kong, la OMC debatió sobre la liberalización de los servicios. El objetivo del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS) es liberalizar progresivamente el *comercio de servicios* entre sus estados miembros.

El comercio de servicios se define de manera muy amplia para permitir la inversión extranjera directa en servicios tales como salud, educación, agua, pensiones, transporte. Incluye liquidar los «monopolios públicos» que gestionan precisamente estos servicios como necesidades sociales y abre la posibilidad de la desregulación: si una norma se considera demasiado onerosa para los inversionistas y proveedores de servicios extranjeros (multinacionales) se eliminan las trabas jurídicas. Tanto la directiva Bolkestein como el AGCS están enmarcados en los actuales procesos de privatización del sector público y de deterioro de los servicios sociales en todas las regiones del mundo.

La lucha sindical y conflictividad laboral

Negociación colectiva: se ha caracterizado por la dureza general de las posturas patronales. La competitividad ha pasado de argumento fundamental a ultimátum. La ampliación de la UE ha servido de coartada, especialmente en la industria, a unas

patronales que basaban buena de su posición en el mercado en los bajos costes salariales y la buena capacidad productiva de los trabajadores españoles en referencia a la UE de 15 estados.

Durante esta larga etapa de beneficios no ha existido, en general, una preocupación por la mejora de otros factores (I+D, innovación, formación, calidad,...) y, desde 2004 o antes, la solución fácil pasa por las deslocalizaciones de parte o de toda la producción, la rebaja de los costes salariales (por la vía de la reducción de las plantillas, de los salarios y de los derechos laborales) y el aumento de la productividad (mediante incrementos de jornadas, de ritmos de trabajo,...).

Algunos ejemplos: el comité de empresa de Lanxess en Tarragona aceptó aumentar su jornada en 24 horas al año, determinadas medidas de flexibilidad laboral y eliminar la cláusula de revisión salarial hasta el 2008 para reducir costes y mantener la actividad en competencia con una planta alemana de la misma multinacional. La patronal bancaria AEB y los sindicatos CC OO y UGT (a pesar de los altos beneficios del sector) firmaron el convenio que quedó reducido a incrementos salariales del 2,85% en 2005 y del 2,65% en 2006 con cláusulas de actualización (no se pagan atrasos), que no de revisión salarial y no se abordó ninguna de las reivindicaciones sindicales. También en telemarketing, UGT y CC OO suscribieron un convenio a la baja (indemnizaciones por finalización de campaña o permisos de lactancia inferiores a lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores) después de 4 días de huelga de 24 horas, 6 jornadas de paros parciales y 433 días sin convenio.

Ciertas perlas: en los bancos Banesto y BSCH se firmaron acuerdos para la conciliación de la vida familiar y la laboral que protege la igualdad de oportunidades de las trabajadoras de la entidad. En Nissan, la compañía y los sindicatos acordaron aumentar de 300 a 525 los eventuales que pasarán a fijos hasta 2007, en parte porque de los 150 trabajadores de la fábrica de Cuatro Vientos (Madrid) únicamente se incorporarán 50 a la Zona Franca (Barcelona) En la limpieza pública de Sabadell, tras 7 años sin convenio y 8 días de huelga indefinida, se consiguieron aumentos por encima del IPC entre 2004 y 2007, mejoras laborales y sociales y la retirada de 150 expedientes disciplinarios.

Contra la discriminación salarial: según la Agencia Tributaria, en 2004, los hombres declararon de salario medio un 30% más que las mujeres. En SOS Cuétara de Villarejo de Salvanes (Madrid), donde un oficial de primera de producción cobra 275 euros más al mes, un oficial de segunda 100 más y un peón 60 más (todos ellos hombres) que el personal de envasado y empaquetado (mujeres), las trabajadoras se movilizaron por la igualdad salarial. Donde esta igualdad se consiguió, después de 3 años de lucha, fue en la empresa de productos de limpieza Spontex de Malgrat de Mar.

Expedientes de regulación de empleo (ERE): en los 10 primeros meses del año, el Ministerio de Trabajo aprobó 3.026 ERE, 609 menos que en el mismo período de 2004, que afectaron a 53.944 trabajadores, un 12,7% más. Se rechazaron 149 ERE y fueron retirados o desistidos otros 151. El expediente de la tabaquera Altadis supuso la extinción de 898 contratos, de 7 centros de trabajo, mediante prejubilaciones y bajas incentivadas.

Iberia destinó 280 millones para financiar el ajuste de plantillas que aplicará entre 2006 y 2008 y afectará a 2.164 trabajadores (1.296 de tierra y 867 de vuelo), el 9% de la

plantilla. Quienes sigan en la empresa deberán afrontar una congelación salarial. No obstante, el Plan Director de Iberia contempla un margen de beneficio de 590 millones al final del período. Bosch pactó con CC OO y UGT la salida de 166 trabajadores de la fábrica de Lliça d'Amunt (Barcelona) y de 107 en Pamplona, en los próximos 3 años. La empresa atribuye el recorte de plantilla a la futura reducción de pedidos de componentes para coches.

El Consejo Intertextil Español prevé que en los próximos 5 años se suprimirán unos 115.000 puestos de trabajo en el sector. En el último lustro se han perdido ya 52.000 empleos.

Expedientes de extinción de la totalidad de la plantilla: el cierre de Autotex en Viladecavalls eliminó 200 empleos directos y otros tantos indirectos, Bara-yo (exMiniwatt) en Barcelona suprimió los 230 puestos de trabajo, Wrigley en Alacarràs cesó su actividad y dejó en el paro a otros 230 trabajadores, Elbasa en Esparraguera a 200, Textil Celrà en Girona a unos 100...

Automoción: se matricularon más de un millón y medio de turismos, un 0,8% más que en 2004. Pero, una cosa es vender y otra fabricar. La industria del automóvil española han producido este año 2,7 millones de coches, unos 300.000 menos que el año anterior. Esta caída de la producción se justifica desde la patronal Anfac por la atonía de la demanda europea (más del 80% de la producción se vende en la UE) y la competencia asiática (15% de las ventas de turismos y 68% de los todoterrenos en España) y de la Europa del Este (en el marco de la UE).

Ante esta coyuntura la patronal del sector ha optado por los despidos (en los 8 primeros meses del año se contabilizaron 1.320 despidos), por propuestas en la negociación colectiva para conseguir mayor competitividad trabajando más y cobrando menos y por peticiones al Gobierno de reducción de la fiscalidad o mejoras logísticas en el transporte por ferrocarril. Y ha perpetrado una política empresarial durísima con despidos masivos e importantes repercusiones en el sector auxiliar (cierres de empresas, despidos colectivos...).

General Motors de Figueruelas (Zaragoza), a finales de 2004, pactó con UGT, CC OO y OSTA el despido de 618 trabajadores (451 mediante un ERE y 167 por invalidez o finalización de contrato) El plazo para hacerlos efectivos finalizará el 30 de septiembre de 2006. Este año la dirección propuso nuevos ajustes laborales y contención salarial (aumentos salariales que no superen el 50% del IPC y congelación de la antigüedad) a partir de 2008. Esta vez la respuesta de la mayoría de los afiliados a los sindicatos con representación sindical en el comité de empresa fue negativa. La CGT ya había rechazado la propuesta de entrada y los afiliados de CC OO y OSTA votaron mayoritariamente que no en sus asambleas. Sólo en el caso de la UGT, ganó el sí (66%)

En Gearbox (El Prat), fabricante de cajas de cambios para Seat y VW, tras varias jornadas de huelga y días de negociaciones, el Departamento de Trabajo de la Generalitat, autorizó 222 despidos. La CGT presentó recurso de alzada contra la resolución por considerar que no se dan las causas alegadas por la empresa, ya que su contabilidad no se puede segregar de la de Seat que controla el 100% del capital. Para este sindicato, la supuesta situación de pérdidas responde a estrategias economi-cistas de Seat y VW, con el fin de aplicar una falsa competitividad entre las factorías del

grupo. En este ambiente, se presentó el plan de viabilidad de la empresa que fue sometido a referéndum a los trabajadores. El rechazo (propiciado por la CGT) consiguió 489 votos, mientras que el apoyo (auspiciado por UGT y CC OO) se quedó en 483.

Seat 660: el año se cerró con el ERE acordado por la *Generalitat*, Seat, CC OO y UGT que supone el despido de 660 trabajadores de las plantas de Zona Franca y Martorell.

En verano la dirección propuso bajar los salarios un 10% para compensar un supuesto excedente de 800 empleos. Al final de las vacaciones se inició un proceso de negociaciones en el que los sindicatos demandaron más argumentos a la empresa.

Con los datos facilitados la CGT elaboró un informe, según el cual en los últimos 10 años la repercusión de los salarios sobre las ventas se había reducido un 41%, el diferencial entre el salario medio y el IPC de Catalunya siempre había sido negativo para los trabajadores y la compañía automovilística había acumulado un beneficio neto de 1.066 millones de euros.

Además, Seat recibió ayudas públicas por valor de 147 millones en 2003 y 2004 y los beneficios netos de Volks-wagen, entre enero y septiembre de 2005, fueron de 685 millones, con un incremento del 49,3% respecto del mismo período del año anterior.

La política de la dirección pasó por poner en duda la continuidad de la empresa y por calificar el exceso de personal como temporal e inició los pertinentes contactos con el gobierno catalán, que a su vez asumió el papel de defender el tejido industrial (y no a los trabajadores-ciudadanos) y pidió flexibilidad y acuerdo a las partes.

Después, la Seat presentó un ERE que afectaba a 1.346 trabajadores, con el objetivo de ahorrar 50 millones, al que los sindicatos respondieron con movilizaciones diversas y 2 huelgas de 24 horas. Desde la empresa se amenazó con la pérdida de inversiones por valor de 700 millones de euros y las empresas auxiliares acompañaron al patrón: Peguform y Bergé Logística también presentaron ERE que comprendían a 320 de sus trabajadores.

En la recta final de la negociación Seat, CC OO y UGT llegaron a un acuerdo por el cual el número de despedidos se cifró en 660 y como se supone que son temporales se ofrecen 2 opciones: una indemnización de 20 días de salario por año trabajado (mínimo 12.000 euros) y reingreso preferente, a partir de 18 meses y hasta 2 años; o, una indemnización de 45 días netos por año trabajado (mínimo 12.000 euros) y plan de recolocación a través de otras empresas.

En los últimos días de trabajo del año se facilitó la lista y se entregó la carta a los despedidos: un 20% de mujeres (algunas de ellas embarazadas o de baja), cuando apenas sobrepasan el 10% de la plantilla, y un 23% de afiliados a la CGT. Algunos turnos pararon la producción en señal de protesta. La CGT presentará un recurso de alzada ante la autoridad laboral, porque entiende que no hay causas ni económicas ni objetivas para los despidos. La lucha continuará el año próximo.

Más movilizaciones: cortes de carretera y vías férreas, varios días de huelga general y encierros en las minas fueron las respuestas de los mineros asturianos y leoneses al Plan para la Minería del Carbón 2006-2012, propuesto por el Gobierno central. Las

reivindicaciones eran el mantenimiento de la producción y de la edad de prejubilación corregida, la incorporación de nuevos trabajadores y la regulación de las subcontratadas.

Huelgas y bloqueos de puertos y carreteras de pescadores y agricultores contra el aumento de precios del gasoil, que se saldaron con sendos acuerdos con el Ministerio de Agricultura y Pesca de concesiones de ayudas económicas que paliaban en parte el incremento del combustible.

También se notó la conflictividad laboral en Telefónica, Iberpotahs, SAS Abrera, Correos, TWR, Valeo, ACC Spain, Enseñanza pública (interinos), ...