

GM y OPEL, una pareja en apuros

Un dossier de sus aventuras y desventuras



Antonio Doctor

33

I. Prolegómenos

Noviembre de 2007: La factoría de General Motors (GM) en Figueruelas celebra a bombo y platillo los 25 años de producción de la planta. Acude al evento el presidente mundial de General Motors, Rick Wagoner, que, según el diario Heraldo de Aragón, (que nos obsequia el día 5 con un suplemento de ocho páginas dedicado al evento, con muchas fotos, un aluvión de cifras sobre inversiones y volúmenes de producción y una entrevista con Pérez Bayona, presidente de la Compañía en España) «vaticinó un futuro de éxito a la planta de Figueruelas, que celebra su 25 aniversario, aunque subrayó la necesidad de continuar con los procesos de externalización para garantizar la competitividad de la factoría.» La reseña del periódico sigue:

Wagoner participó en Figueruelas en el acto de celebración del aniversario de la fábrica, en compañía de los presidentes de GM Europa, Carl Peter Foster, y GM España, Antonio Pérez Bayona; el ministro de Industria, Turismo y Comercio, Joan Clos, y el presidente de Aragón, Marcelino Iglesias.

Después de ensalzar los resultados obtenidos, y de afirmar que es «una de las plantas de mayor éxito» del grupo en el mundo, con una «merecida reputación por su calidad y productividad» se añade en la noticia:

Según Wagoner, éste sólo es «el principio de cosas incluso más grandes en el futuro», pero insistió en la necesidad de continuar con los procesos de externalización de servicios para fortalecer la competitividad de la fábrica, y mantener la «flexibilidad» del centro de trabajo para adaptarse a la evolución del mercado.

Sin embargo, no todo fueron aplausos y parabienes:

un grupo de trabajadores de la factoría protagonizó una sonora pitada, como señal de protesta ante las externalizaciones, en el momento en el que los directivos del grupo automovilístico visitaron la cadena de montaje de Figueruelas.

Y es que ya se anunció que la externalización afectaría 227 empleos en la planta. Para endulzarlo, el presidente de GM España, Antonio Pérez Bayona, ensalzó el «espíritu de diálogo y de búsqueda constructiva de soluciones» existente



entre la dirección y la representación sindical de Figueruelas, con el que se podrán afrontar los «retos de futuro» de la planta.

II. Primer nubarrón

Febrero de 2008: No duró mucho la alegría: Poco más de tres meses después, el 28 de febrero de 2008 la Dirección convoca en Alemania al Comité de Empresa Europeo de General Motors para darle a conocer los planes para recortar la plantilla en diez de sus fábricas europeas en 5.160 empleos, de los que 900 corresponderían a la planta zaragozana de Figueruelas. Razones: La compañía ha batido el récord de pérdidas en los EE UU y se ve obligada a hacer una «reestructuración», que «naturalmente» tiene que afectar a todas las plantas, independientemente del rendimiento que esté dando cada una.

Para empezar, una semana antes de que se levantase esta liebre los medios informaron de las pérdidas multimillonarias de GM y de la reducción de 70.000 empleos en sus plantas de automóviles de EE UU. También informaban de que las pérdidas no se debían al sector del automóvil, sino a las incursiones de la «corporación» en aventuras especulativas. Tomamos de la web «Panorama»:

Los errores y la recesión le salieron caro al otrora coloso. El principal desacierto fue ignorar la necesidad de promover la producción de autos más eficientes en consumo de combustibles, y privilegió los vehículos pesados (compró la Hummer en 1999). Después del atentado del 11 de septiembre de 2001, se embarcó en el negocio de las hipotecas subprime, la peor burbuja especulativa de la historia que destapó la actual recesión que vive Estados Unidos.

O sea, otro coletazo de la crisis de las «hipotecas basura». Esta información fue muy restringida y desapareció rápidamente de los medios.

No obstante, las aventuras de la GM en los mercados financieros tiene un paraguas para las tormentas que no lo tienen los chiringuitos exclusivamente financieros. Como participa también en la economía real, la productiva, la única fuente verdadera de beneficios, tiene el recurso de compensar sus pérdidas aumentando el grado de explotación de la fuerza de trabajo que emplea. La internacionalización de

la producción, que ha tenido lugar mientras se mantenían grandes diferencias entre el valor de la fuerza de trabajo de unas áreas del globo con relación a otras, ha hecho posible la fragmentación del proceso de producción, desplazando partes de ese proceso a zonas donde ese valor se mantiene bajo. El plan que pretende poner en marcha se presenta así en un llamado «Acuerdo marco europeo de externalización/segregación» entregado por la Empresa a los representantes de los trabajadores de las plantas europeas de la GM. La Introducción dice lo siguiente:

La dirección y los sindicatos representados en el Foro Europeo de Empleados de General Motors establecen en adelante el siguiente acuerdo marco en relación a futuras iniciativas de externalización y/o segregación dentro de General Motors Europa

La Dirección y los representantes de los trabajadores sabedores de la necesidad, en un difícil entorno de negocio, de incrementar la competitividad como una forma de reforzar la situación financiera de la empresa y salvaguardar la sostenibilidad a largo plazo del negocio y del futuro de sus empleados. Ambas partes entienden de forma conjunta que la Compañía necesita tratar de cómo utiliza sus limitados recursos de la forma más efectiva y razonable.

Estos párrafos condensan el guión a que se están ateniendo todos los directivos en sus discursos y declaraciones a la prensa. Como respuesta a la interrogante que levanta el hecho de que tenga que ser afectada con recortes de personal esta planta que va viento en popa batiendo récords de producción y ventas, repiten otro guión: La GM es un todo y las decisiones estratégicas afectan a todas sus plantas. De ahí no se mueven. Pero el caso es que hasta hace muy poco tiempo usaban otro guión: Las plantas de las GM compiten entre sí por la productividad y la reducción de costes. La que ofrezca mejores perspectivas es la que tendrá más inversiones y la prioridad para el lanzamiento de nuevos modelos, que son los factores que garantizan el mantenimiento del empleo. Que este guión de entonces y el otro de hoy se den de patadas no parece preocuparle mucho a los ejecutivos de la GM.

III. Desaliento sindical

Así pues, el lanzamiento del Meriva y la producción del Combo, que asegurarían los puestos de trabajo en Figueruelas se presentaba por parte de los sindicatos que tienen mayoría en el comité como un triunfo del sindicalismo moderado, dado que en esa supuesta competencia entre las plantas uno de los factores que la dirección tiene en cuenta es la existencia de paz laboral. Y ahora resulta que la planta de Figueruelas es la que sufre el mayor recorte de empleos, mientras que la de Bochum, que tiene el record de huelgas en las plantas de Opel de Europa, se queda más atrás. Una vez más se demuestra en la historia del movimiento obrero que el que no lucha se lleva los palos, precisamente porque se sabe que no va a plantar cara. Una experiencia que, infelizmente, son muy pocos los que la recogen. Y las hojas informativas que han repartido estos días los diferentes sindicatos representados en el Comité de Empresa de la fábrica de Figueruelas permiten ver claramente que están enfrentado este reto con el mismo ánimo y disposición de lucha que los anteriores de 2002 (Plan Olimpia) y 2005 (Acuerdo del Meriva) en los que hicieron concesiones para «mantener el empleo». El resultado, a la vista está.

Nada más presentar la empresa su «Acuerdo marco», tanto los sindicatos como el Gobierno de Aragón expresaron su total rechazo a la reducción de empleo en Figueruelas, usando como argumento lo que se había dicho en la fiesta de cumpleaños: La alta productividad de la planta, la diversidad de modelos y la producción record en 2007.

Por su parte, fuentes de GM España aseguran que en ningún caso se trata de un «plan nuevo de reestructuración», sino que la medida anunciada la semana pasada forma parte del «proceso continuo» de mejora de eficiencia y reducción de costes en una empresa que pertenece a un sector «altamente competitivo». Al parecer, ese «proceso continuo» no existía en los discursos de celebración del aniversario en noviembre.

El día siguiente, 29 de Febrero de 2008, aparecen en la fábrica dos comunicados que se reparten entre la plantilla, uno de la Empresa, comunicando sus planes y otro del Comité, informando de la reunión celebrada en Alemania el día anterior, sin entrar en valoraciones críticas.

Tres días más tarde, la empresa convoca al Comité en Figueruelas para informarle de sus planes para esta planta. Recojo la reseña del Heraldo de Aragón del 4 de marzo:

El comité de empresa de General Motors España endureció ayer de manera sensible el tono frente a la empresa, a la que amenaza incluso con convocar paros en la planta, después de que la dirección anunciara ayer que finalmente sería hoy cuando explicará su estrategia para reducir en 900 empleos la actual plantilla, cercana a los 8.000 personas. La mayoría del comité -con UGT a la cabeza, CC. OO., OSTA, USO y Acumagme (todos, excepto la CGT) - planteó ayer un listado de reivindicaciones en el que -además de rechazar el importante recorte- se opone a negociar cualquier «externalización, si antes no hay un acuerdo a nivel europeo y que pueda ser aprobado por el comité» de Figueruelas. La dificultad para que dicho acuerdo llegue es alta, como han reconocido los principales sindicatos debido a la diversidad de situaciones existentes en el seno de GM Europa, por lo que la vía negociadora parece, de momento, cerrada.

La única circunstancia en la que se podría negociar (posibles externalizaciones) sería en el marco de un plan industrial en el que se nos dieran garantías y conociéramos, en la medida de lo que permita el mercado, conocer previsiones de modelos y producción,

decía el presidente del comité, Juan Arceiz, y ratificaba el portavoz de CC. OO., Antonio Carvajal. «No podemos ir por otro camino», añadió el primero.

El comité también se opone «a negociar la cuantía económica de las indemnizaciones» previstas para las bajas voluntarias, «aunque no nos podremos oponer a los acuerdos a los que lleguen dos partes, si son voluntarios», añadía Arceiz. La mayoría sindical terminó su declaración de ayer con una contundente amenaza «de movilizaciones» que pasaría incluso por la convocatoria de huelgas, insistió el (negociador) presidente del comité. De hecho, ayer ya se manejaban propuestas como las de parar algún sábado y también se plantearon concentraciones en Zaragoza.»

Por su parte, «El periódico de Aragón» hace una reseña de la reunión el día 5, dando más detalles. Recogemos los párrafos más significativos:



La cúpula de General Motors (GM) anunció ayer sus planes y desveló las cifras a las que deberá ajustarse la factoría de Figueruelas en los próximos meses. En concreto, la compañía prevé externalizar un total de 494 puestos de trabajo, repartidos entre el taller central (211 personas), el premontaje de motores (135 empleados) y una parte de la nave de prensas (89 trabajadores). El resto, hasta los 494, saldrán de otros departamentos más pequeños. Además, la multinacional tiene previsto alcanzar un recorte de 736 puestos a través de la mejora continua (nuevas inversiones y avances tecnológicos que reducirían la mano de obra). Esto hace un excedente de 1.228 empleos, aunque serán solo 864 --descontadas 36 jubilaciones actuales--, porque Figueruelas se encuentra en la actualidad con plena capacidad productiva (fabrica más de 2.100 vehículos al día), lo que obliga a contar con 326 puestos de trabajo más en las áreas productivas, al menos, hasta el 2009.

Para conseguir encajar este puzzle, la empresa apela a la idea de ofrecer bajas incentivadas, aunque la multinacional no detalló ayer la cuantía de las indemnizaciones, que, previsiblemente, se fijarán en los grandes centros de decisión de la Corporación. Estas salidas voluntarias abrirían nuevos huecos en la factoría y provocaría movimientos dentro de la misma hasta realizar la cuadratura del círculo.

En este sentido, una idea sí quedó clara tras el encuentro de ayer, que se prolongó durante varias horas. Y esa es que la mayor empresa de Aragón todavía tiene recorrido para mejorar en eficiencia. A juicio de General Motors, la planta de Zaragoza debería reducir su personal de manufacturas hasta los 5.566 trabajadores frente a los 6.430 que existen en la actualidad. Es decir, existen 864 puestos de trabajo de más. Por ello, según las fuentes sindicales consultadas, un escenario «ideal» para la empresa es que se produjera ese número de despidos pactados o bajas incentivadas durante este ejercicio.

36

Esta es, a grandes rasgos, la radiografía que ofrecieron ayer al comité los máximos responsables de GM, entre los que se encontraban el jefe de la plataforma Gamma --que engloba a las fábricas de Gliwice (Polonia), Figueruelas (España) y Eisenach (Alemania)-- Gerald Jhonson; el presidente de GM España, Antonio Pérez Bayona; su futuro sustituto, el polaco Romek Rytwinski (que tomará posesión del cargo el 1 de abril) entre otros responsables de la factoría zaragozana.

En el comunicado remitido ayer por el comité de empresa, se señala que «en los próximos días realizaremos una valoración en profundidad». De hecho, está previsto que se celebre un pleno en los próximos días. Pese a todo, reitera su postura en relación a las externalizaciones, que ya dejó clara el día anterior. Es decir, «no vamos a permitir ninguna externalización mientras no tengamos un acuerdo europeo sobre las mismas». Además, posteriormente, este deberá ser aprobado en Zaragoza.

Durante la reunión de ayer el comité también reclamó que el convenio colectivo recoja un plan industrial detallado para garantizar el futuro y la estabilidad de la plantilla. Un guante que la compañía recogió. No obstante, el comité advierte que «si la dirección insistiese en realizar alguna de sus pretensiones, más allá de ofrecer dinero por abandonar la compañía daremos una respuesta con un plan de movilizaciones».

IV. Una tregua

Las espadas siguen en alto. El próximo paso lo da la empresa el 27 de marzo anunciando que pospone las negociaciones. Estos son sus argumentos, que aparecen en una noticia del «Heraldo de Aragón» del 28 de marzo:

La dirección de General Motors España accedió ayer a posponer la negociación del recorte de los 902 puestos a la llegada de un acuerdo marco sobre las externalizaciones en el ámbito europeo, que podrían alcanzar los responsables continentales de la compañía y de su comité la próxima semana, según acordaron hace unos días en Frankfurt. Este prudente gesto de la empresa traslada a España que-

dicho acuerdo, que parecía inviable hace algunas semanas, se firmará, lo que daría unas mínimas (y comunes) garantías a los trabajadores en todo el marco de GM Europa ante la lluvia de subcontrataciones. Dicho acuerdo contemplaría, entre otras cosas, las garantías del personal que pase a trabajar a las adjudicatarias de las actividades e incluso las indemnizaciones destinadas a los afectados que dejen la empresa. Con ello, GM España traslada parte del peso negociador a la mesa europea.

A partir de aquí, el centro de gravedad del conflicto se traslada a Alemania y a otras esferas más altas, que complican extraordinariamente el proceso por la aparición de una multiplicidad de factores.

V. En marcha la moviola

De la web rtve.es del 4 de noviembre de 2009 tomamos algunos trechos de la cronología de lo sucedido entre junio de 2008 y noviembre de 2009.



Fue el pasado 1 de junio cuando General Motors, con unos activos valorados en 82.300 millones de dólares y una **deuda financiera de 172.800 millones** de dólares, se declaró en quiebra.

GM disponía de unos tres meses para presentar un plan de reestructuración y con respecto a Opel, el 27 de mayo acordó su separación y venta mediante una sociedad fiduciaria. Dos días más tarde GM alcanzó un preacuerdo con la austriaco canadiense Magna y sus socios rusos para la adquisición del 55%. También estuvo interesado en la compra el grupo inversor belga RHJI.

El 10 de septiembre, el consejo de administración anunció en Berlín su decisión de recomendar la venta del 55% de su filial Opel a Magna y de mantener el 35% de las acciones. El 10% restante del capital de la nueva compañía, bautizada como «New Opel», irá a manos de la plantilla.

A mediados de ese mismo mes, Magna confirmó su plan de empresa en el que figuraba un recorte de 10.500 puestos de trabajo -4.000 en Alemania- y Figueruelas vería reducida su plantilla en 1.642 trabajadores de un total de 7.500.

Alemania había ofrecido avales por valor de 4.500 millones de euros y un crédito inmediato de hasta 1.500 millones de euros para mantener la actividad de Opel hasta su adquisición definitiva, aunque la UE los había puesto en cuestión.

Cronología de la venta frustrada

- **Octubre 2008:** El constructor automovilístico estadounidense General Motors (GM) acusa los **efectos de la crisis económica**, que azota con especial saña al sector del automóvil.

- **Noviembre 2008:** La filial alemana de GM, **Opel**, fundada en 1862 y con gran tradición en Alemania, solicita ayuda al Gobierno para afrontar la crisis. Pide 1.000 millones de euros.

- **4 de marzo 2009:** Opel presenta un plan de saneamiento que abra la puerta a ayudas estatales. Prevé un recorte de 3.500 empleos, una separación parcial de GM y ayudas por 3.500 millones de euros. Se abre un debate que crea tensiones en la coalición del Gobierno alemán. El ministro de Economía se inclina por la insolvencia. La canciller, **Angela Merkel**, y su rival en las elecciones del 27 de septiembre, el socialdemócrata Frank-Walter Steinmeier, hablan de preservar el empleo.

- **30 de marzo:** El presidente de EEUU, **Barak Obama**, da 60 días a GM para que presente un plan de viabilidad.

- **31 marzo:** Merkel garantiza avales estatales a Opel y su apoyo en la búsqueda de un comprador.

- **28 de abril:** **Magna**, fabricante austriaco-canadiense de componentes para el sector automovilístico, expresa interés en Opel.

- **20 de mayo:** El Gobierno alemán abre un concurso para la presentación de ofertas de compra. Concurren Fiat, el inversor belga RHJ y Magna con el ruso GAZ. Gobierno y sindicatos alemanes Opel se decantan por Magna, pese a que el proceso está inconcluso y no hay plan industrial.

- **27 de mayo:** **GM se separa de Opel** para preservarla de su propio proceso de insolvencia y dejar vía libre a un posible comprador.

- **29 de mayo:** Ministros de la UE analizan la situación y piden una solución europea para los **50.000 puestos de trabajo en juego**.

- **31 de mayo:** GM declara insolvencia en EEUU. Berlín crea un fondo al que transferir los activos de Opel con un crédito puente de 1.500 millones de euros. Fiat se retira de la carrera por Opel, el chino BAIC es descartado y **GM acepta negociar con Magna y RHJ**.

- **19 de agosto:** El Gobierno alemán anuncia que otorgará 4.500 millones de euros en **ayudas a Opel si GM vende a Magna**.

- **25 de agosto:** Al mejorar las ventas de automóviles, GM frena el proceso Opel y crecen los



rumores de que, al final, no venderá.

- **1 de septiembre:** RHJ mejora su oferta y se convierte en la opción favorita de GM, porque podría recomprar Opel en el futuro.

- **10 de septiembre:** GM acepta vender Opel a Magna con ciertas condiciones. Magna y el banco ruso Sberbank asumirán el 55% de Opel, la plantilla el 10% y GM mantendrá el 35% restante.

- **14 de septiembre:** Magna adelanta que suprimirá 10.500 puestos de trabajo en Europa para sanear la empresa.

- **15 de septiembre:** El gobierno alemán, en puertas de elecciones, invita a los países con plantas de Opel a participar en los créditos y avales. El ministro español de Industria, **Miguel Sebastián**, dice tras la reunión que «cuanto más conocemos el plan de Magna menos nos gusta».

- **22 de septiembre:** Salen a la luz los primeros detalles del plan industrial de Magna: Desaparecerán 11.000 empleos de los 50.000 de Opel en Europa. En la factoría española de Figueruelas se eliminarían 2.090. La planta belga de Amberes cerraría.

- **27 de septiembre:** Elecciones generales en Alemania.

- **28 de septiembre:** Los países europeos con planta Opel piden a la Comisión Europea (CE) que esté atenta ante la sospecha de que Alemania haya empujado la balanza a su favor.

- **6 de octubre:** (sic) La CE advierte de que si algún Estado miembro concede ayudas incompatibles con la ley comunitaria en el proceso de venta de Opel, la compañía tendrá que devolverlas.

- **4 de octubre:** Los sindicatos alemanes de Opel concluyen con éxito las negociaciones con Magna y pactan reducir los recortes de empleos en su país. Españoles y británicos prosiguen la negociación.

- **13 de octubre:** Acuerdo entre el sindicato británico y Magna para la viabilidad de las plantas de Ellesmere Port y Luton. En España, una reunión sobre la planta de Figueruelas termina sin acuerdo. Las negociaciones se reanudan al día siguiente.

- **14 octubre:** Medios alemanes anuncian que GM, Magna y Sberbank firmarán ante notario el contrato en 24 horas, pero **la firma se retrasa porque aún no hay acuerdo en el frente español**.

- **15 de octubre:** Se pospone la firma del acuerdo de compra-venta de Opel por General Motors, Magna y Sberbak prevista para esa fecha, al no haber logrado aún un acuerdo con los comités de empresa de Opel ni en Zaragoza ni en la factoría de Rüsselhseim (ubicada en la región alemana de Hesse), donde los líderes sindicales mantienen reservas sobre el grado de decisión que tendrá la plantilla en el nuevo Opel.

- **16 de octubre:** Magna se compromete a que la planta de GM en Figueruelas tenga un volumen de producción mínimo del 70% entre 2010 y 2013, así como a realizar inversiones sin especificar. El comité de empresa considera insuficiente la oferta.

- **17 de octubre:** La comisaria europea de la competencia, Natalie Kroes, acusa al Gobierno Alemán de favorecer la oferta de Magna con ayudas públicas por importe de 4.500 millones de euros porque beneficia a las factorías alemanas de Opel en detrimento de las fábricas de España, Reino Unido y Bélgica.

- **19 de octubre:** El Comité de Empresa de la planta española de GM en **Figueruelas rechaza el plan industrial propuesto por Magna** para la factoría zaragozana por considerarlo insuficiente y anuncia que convocarán una huelga. La última propuesta de Magna incluía el despido de unos 1.350 trabajadores y el trasladado de parte de la producción a la factoría de Eisenach (Alemania).

- **20 de octubre:** El comité de empresa de **GM en Figueruelas convoca cuatro jornadas de huelga** para los días 28 y 30 de octubre y 3 y 5 de noviembre, como medida de presión para que Magna modifique el plan industrial que plantea, entre otras cuestiones, el despido de 1.332 trabajadores.

- **22 de octubre:** UGT y CCOO y la dirección de Magna **llegan a un preacuerdo** sobre el futuro de la planta zaragozana de GM en Figueruelas, en el que se contempla el despido de 900 trabajadores, 432 menos que la última propuesta, de una plantilla total de cerca de 7.500. El resto de sindicatos consultarán el preacuerdo en asambleas con sus afiliados.

- **23 de octubre:** El consejo de administración de GM anuncia que tratará la venta de Opel en su reunión del 3 de noviembre.

GM y OPEL, una pareja en apuros

- **27 de octubre:** El Comité de Empresa de Opel en Figueruelas (UGT, CCOO, USO y Acumagne) ratifica por mayoría el plan industrial de la compañía Magna, que incluye el **despido de 900 empleados**, y decide desconvocar la huelga prevista. Los sindicatos CGT y OSTA no apoyan el plan.

- **3 de noviembre:** El Consejo de Administración de GM decide cancelar la venta de su filial europea Opel a la empresa canadiense Magna International. El consejero delegado, Fritz Henderson, explica que General Motors ha decidido quedarse con la filial alemana y acometer su propia reestructuración, en la que cree que invertirá unos 3.000 millones de euros, «cifra significativamente menor que las contempladas en las ofertas» recibidas.

VI. Los puntos sobre las íes

Hasta aquí la información de rtve.es. Ahora falta la sal y la pimienta que hagan digerible esta ensalada.

Lo que se abrió en Europa fue una lucha de todos contra todos entre los países que tienen plantas de OPEL cada uno buscando que su país fuese el menos perjudicado. En ella participaban tanto los gobiernos como los sindicatos, aunque estos lo disimulaban con declaraciones sobre la necesaria solidaridad entre todos en apoyo a las plantas que se veían de principio como las iban a sufrir más recortes de personal, pero que apenas se materializaban en otra cosa que algunas manifestaciones para salvar la cara. En España, tanto el gobierno central como el autonómico y los sindicatos se quejaban de estar quedándose al margen de las negociaciones y reclamaban que las decisiones debían de tomar en cuenta la productividad y el ambiente de cada planta, usando la coletilla de que «se siguiesen criterios económicos y no políticos», para lo cual esgrimían los elogios que escucharon en la fiesta de aniversario de Figueruelas, que cité al principio de este trabajo, insistiendo sobre todo en la «demostrada» profesionalidad de la plantilla.

Al respecto reproduzco aquí parte de lo que escribí al respecto del artículo titulado *La comedia de enredos de OPEL-GM*:

«Para empezar: En esta planta, igual que en todas las factorías que producen automóviles, la actividad de cada trabajador es planificada y revisada constantemente por el departamento llamado «Ingeniería de Producción». Se contempla, no sólo el tiempo en que se hace una operación, sino también la manera como se hace. Todo se estudia a fin de reducir al máximo lo que ellos llaman «tiempos muertos», que son los que necesita el trabajador para ir a coger una pieza o desplazarse del coche donde trabajó al siguiente que viene por la línea. Una vez establecido el método se pone en práctica y se observa para revisar si necesario y hacer las cosas de otro modo. El seguimiento es

constante y el ideal viene a ser el de un trabajador en constante actividad. De resultados de esta actividad de Ingeniería, se pueden redistribuir las operaciones de manera que termine por sobrar algún trabajador, que se enviará a otra sección. De hecho en un cursillo que nos dieron a los delegados, pregunté al que hacía de profesor si ese era el objetivo buscado y me respondió que sí.

La presunta humanización del trabajo con el toyotismo, que sustituiría al taylorismo, acompañado del «Trabajo en Equipo» que pondría en manos de los trabajadores la organización de su trabajo e hizo furor entre los «expertos» en la década de los 90, no tenía otra finalidad que reforzar el trabajo del Departamento de Ingeniería citado, que le permitía usar a los propios trabajadores para aumentar sus rendimientos. Nunca se abandonaron las bases del taylorismo y hoy nadie más habla de aquellos experimentos, que solo sirvieron para aumentar la carga de trabajo en general.

Esta dinámica produce inevitablemente lesiones corporales debido a los movimientos repetitivos, día tras día. Por eso, una de las prácticas de estas empresas desde hace bastantes años, es la de ir trasladando sus centros de producción a zonas distantes de las tradicionales para empezar con trabajadores jóvenes, si es posible procedentes del campo, que aguanten unos años hasta que las lesiones hagan su aparición. Así han hecho en los EE UU, instalando las nuevas fábricas en regiones del este donde no hay implantación sindical ni tradición obrera, pero si jóvenes fuertes que pueden aguantar el tirón durante algunos años. También se ha hecho en Brasil y en Europa, yéndose al Este, donde además de providenciarse de carne fresca pueden pagar salarios irrisorios.

Cuando yo salí de la fábrica, en 2002, había unos 900 que ya estaban lesionados y vivían de baja médica en baja médica. Los cambiaban de operación para que no siguiesen castigando el mismo grupo de músculos pero llega un momento que ni eso resuelve, y se entra en el calvario de las operaciones, infiltraciones, etc.

En la GM de Zaragoza, la media de edad es de más de 50 años. No conozco el número de lesionados, pero con certeza es bastante mayor que en 2002.



Para los managers, es una planta «quemada». Decirle a la empresa, como hacen los sindicatos y las autoridades españolas que es una plantilla experimentada y con gran profesionalidad es un discurso para la platea, para consumo del público, porque incluso es posible que ellos mismos no crean en la efectividad de sus argumentos, o bien no quieren desenmascarar la sucia faz del capitalismo. Porque eso a los directivos de GM les trae al paio. Profesionalidad quieren en los de Mantenimiento, para que reparen cuanto antes las máquinas que se averían, pero este tipo de trabajo también puede ser subcontratado. De hecho, la GM estuvo barajando esa posibilidad hace algunos años, cuando yo estaba activo. Lo importante para ellos es el conjunto de los trabajadores de producción, el corazón que vivifica todo lo demás, y de estos lo que quieren es condiciones físicas, músculos y resistencia. De lo que tienen que hacer y como, ya se encarga Ingeniería de Producción.

No sería de extrañar, pues, que ya tengan esta planta condenada. Tanto por la cercanía a los mercados, como por las diferencias salariales, los países del este de Europa, hoy prácticamente satélites de los EE UU, les ponen a estas empresas con los ojos haciendo chiribitas.»

En este baile de negociaciones en Europa se puso de moda el concepto «socialmente responsable» aplicado a lo que debe de ser la naturaleza del acuerdo. Que lo use la empresa, que es la vendedora de la burra, no tiene nada de particular, pero lo grave es que lo acepte y lo maneje el Comité de Empresa y el trágala vaya de un contendiente al otro como una pelota de ping-pong. Cada parte le da un sentido propio. Para la empresa significa que hay que hacer sacrificios para salvarla, para el Comité, que los trabajadores no deben sufrir muchos perjuicios.

Pero la falacia queda en la sombra: La dirección de la empresa es responsable ante sus accionistas, que quieren ganar dinero, mientras que la creación o mantenimiento del empleo (el argumento más manoseado por ella) no es una responsabilidad sino una necesidad para poder mantener la producción. No hay más que ver que las medidas que propone no cambian un ápice la abismal diferencia entre los sueldos que los directivos se ponen a sí mismos y los que pagan a los trabajadores. En suma, negociar sobre la base de un acuerdo que debe ser «socialmente responsable» sin entrar a dirimir cual es el contenido de ese concepto y a quien beneficia, aceptándolo tal cual sin una exposición crítica

del mismo, solo sirve para llevar el agua al molino de la dirección de la empresa, haciéndole cómplice de ella.

Demos un rápido vistazo a la diferencia entre los salarios de los managers y los trabajadores para comprobar la magnitud de esa diferencia. Tomamos la noticia del «Heraldo de Aragón» del 10 de marzo de 2010:

«El presidente y consejero delegado de General Motors, Ed Whitacre, ha alcanzado un acuerdo con el grupo automovilístico para fijar su retribución, que se situará en 1,7 millones de dólares anuales (1,26 millones de euros al cambio actual), según una comunicación remitida por la empresa a Securities and Exchange Commission (SEC), el supervisor financiero estadounidense.

Además, Whitacre disfrutará de los beneficios del plan de acciones para ejecutivos de la compañía, lo que le reportará 5,3 millones de dólares (3,9 millones de euros) en títulos de la compañía, que el directivo recibirá durante tres años a partir de 2012.

Whitacre asumió el puesto de consejero delegado de la multinacional norteamericana el pasado 7 de diciembre, cargo que sumó al de presidente del consejo de administración de la compañía. El acuerdo para su retribución toma efecto con fecha 1 de enero de 2010.»

Tomemos solamente el salario base: 1,26 millones de euros por año. O sea: 3 452 euros **por día**. Tenemos el derecho a suponer que los sacrificios que se le imponen a los trabajadores son necesarios para poder pagar el sueldo a estos señores. Para ello tenemos que ser «socialmente responsables». Esta obscenidad, por sí sola, ahorra muchas horas de lectura sobre la naturaleza del capitalismo

Como hemos visto en la cronografía, el 23 de octubre de 2009, el Comité de Empresa llega a un acuerdo con la empresa Magna, ratificado por la mayoría del Comité el 27. Solo CGT y OSTA se desmarcan.

7 días después, la GM declara que ya no vende la Opel a Magna. Inmediatamente comunica al Comité de Figueruelas que está dispuesto a aceptar el plan que este acababa de firmar con la Magna. O sea, después de llegar a un trabajo y trabajado acuerdo con la Magna, viene lo GM y dice que ya no la vende. Vuelta a empezar. Malas lenguas (o quizás no tan malas) dicen que la realidad es que la GM nunca quiso vender la Opel, sino que utilizó a la Magna para hacerle el

GM y OPEL, una pareja en apuros

trabajo sucio de doblegar a los sindicatos para recoger ahora el fruto sin tan siquiera haberse despeinado.

Cedo la palabra a CC OO, reproduciendo la hoja informativa que repartió en la fabrica el día 4 de diciembre:



SS de CC OO en GM

Compañera, compañero:

Como todos sabéis el pasado día 1 recibimos la vista de Reinald Hoben.

Lo planteado en la reunión por su parte fue que aceptaba el contenido del acuerdo con Magna y además nos sugería que lo firmásemos de forma inmediata. Hoy nos hemos reunido los Sindicatos en la Comisión permanente y la decisión unánime ha sido no firmar el acuerdo.

Nuestras razones son varias.

1. GM está recorriendo las plantas y mostrando por entregas partes de un plan industrial, que cuando sumamos y contrastamos sus contenidos muestran claras inconsistencias. GM nos tiene que demostrar, por ejemplo, cómo se mantienen las dos líneas de producción en nuestra planta y al mismo tiempo se puede afirmar que Eisenach va a trabajar a tres turnos.

2. El propio proceso de presentación de este esbozo de plan industrial, está plagado de deficiencias (chapuzas en términos familiares) que no nos dejan más remedio que desconfiar, ya que las diferentes versiones que conocemos de ese supuesto plan industrial, contienen contradicciones, en función del donde y a quien se explica. Para evitar esta situación el Comité de Empresa Europeo ya determinó por unanimidad, que ese plan se debe de presentar de una sola vez y a todos los representantes de las diferentes plantas.

3. El acuerdo con Magna nos dirigía a una negociación que de haberse concluido con éxito, nos hubiera otorgado una participación en la Empresa, con posibilidad de recuperar esos ahorros, a cambio de esos ahorros. Con GM, en estos momentos; desconocemos incluso que tipo de sociedad se va a plantear (Sociedad Anónima, Sociedad Europea, Caja Única con Estados Unidos, etc.) por lo que ni siquiera sabemos que enfoque pretenden dar a ese apartado de los ahorros.

4. Los cambios ocurridos en la cúpula de GM en el día de ayer, pueden tener efecto en toda la cadena de dirección de GM, y el despido de Henderson, que dicho sea de paso apostó por Reilly y por extensión por el señor Hoben, signifique un cambio no solo de Dirección de la compañía sino también en la orientación, ritmo, profundidad y naturaleza de la reestructuración en Europa.

5. Y por último pero casi más importante: GM tiene que mostrar y demostrar, que puede afrontar los costes de esta reestructuración. Una vez que el Gobierno alemán deja de ser el actor fundamental en la escena, con sus ventajas e inconvenientes, el único gobierno que ha comprometido avales es el británico (400 m €), puesto que el español ha manifestado muy recientemente a CC OO y UGT que supeditan esos avales a que exista un acuerdo con los sindicatos que hasta ahora no ha habido. El dinero que falta para la reestructuración y las inversiones necesarias son 2.300 millones de euros, contando con que aportásemos los 265 millones de ahorros que se nos plantean.

Tenemos que saber quién va a poner ese dinero y confiamos en que GM no haya cometido la temeridad de haber tomado la decisión de echar abajo un plan que estaba ya financiado hasta 4.500 millones de Euros sin tener previsto de donde va a venir hasta el último Euro necesario. Creemos que ni GM ha podido cometer semejante barbaridad, pero el espectáculo de mercado persa que están dando frente a diversos gobiernos y en diferentes plantas, entre ellas la nuestra, no es ni mucho menos tranquilizador.

El próximo día 15 hay una reunión del Comité de Vigilancia de Opel del que esperamos cosas más concretas de las que tenemos hasta ahora.



VII. Volver a empezar y resultado final

Vuelta a la mesa de negociación, con el Gobierno de Aragón presionando para que se llegue de una vez a un acuerdo. El tira y afloja se prolonga hasta marzo, cuando, en una reunión maratoniada se concreta, a espera solamente de que lo apruebe la plantilla en un referéndum. Esta es la reseña de la reunión del «Heraldo de Aragón» del 13 de marzo:



La congelación salarial en 2009 y 2010 y más flexibilidad, claves del acuerdo en GM España

Dirección y comité despejan el camino a la reestructuración y la firma de un convenio tras negociar diez horas.

L. H. MENÉNDEZ/ M. LLORENTE. Zaragoza

La dirección y la mayoría del comité de empresa de General Motors España alcanzaron a las 5 de la mañana de ayer, después de diez horas de diálogo con la mediación del Gobierno de Aragón y el ministerio de Industria, un preacuerdo que despeja el camino hacia la reestructuración en la planta de Figueruelas (con la salida de 900 trabajadores) y la firma de un convenio para cuatro años. La congelación salarial en los dos primeros años de convenio (2009 y 2010) y nuevas medidas de flexibilidad son los ejes más destacados de una propuesta consensuada que deberá ser ratificada por la plantilla de la factoría zaragozana en referéndum para ser válido.

Pasadas las 5 de la mañana, los portavoces de los cuatro sindicatos que han sellado la propuesta (UGT, CC. OO., Acumagme y USO) explicaron a los medios de comunicación las líneas generales de un documento que -señalaron- recoge sus principales reivindicaciones y les permite defender ante sus afiliados un texto con el que están de acuerdo.

Pedro Bona, de UGT, destacó los incrementos salariales del 1% para los años 2009 y 2010 y del 2% para 2011 y 2012, números que recoge la propuesta, si bien para los dos primeros ejercicios se acepta la congelación salarial como medida para contribuir al plan de ahorro de la compañía que solo será válida si se llega a un acuerdo marco europeo. Bona indicó que la dirección aceptó finalmente el ahorro propuesto por los sindicatos después de haberlo rechazado el miércoles porque reconoció, como le indicaban las centrales, que la plantilla de Figueruelas ha hecho muchos esfuerzos en 2009 que también debían ser tenidos en cuenta.

José M^a Fernando, de CC. OO., dijo que los sindicatos acudieron a la reunión «con dos objetivos: que el convenio no se cerrara en falso, para lo que se pidió que incluyera un acuerdo sobre el ahorro; y no hacer del convenio una moneda de pago de la reestructuración, ni viceversa». Fernando recalcó que se habían satisfecho su demanda de voluntariedad y que a los relevistas se les haga fijos, y, también, «tener un convenio justo y que no dependa de lo que pase en Europa».

Logros de la empresa

Como contrapartida a las concesiones hechas a los sindicatos, GM consiguió más flexibilidad: 15 jornadas que la empresa puede reclamar a la plantilla para picos de producción, además de las 25 que le adeudan los empleados por falta de trabajo. La deuda se pagará a 1,75 la hora si se recupera en festivo y si se recupera en día normal a razón de 1x1. Después, ya saldada la deuda, el valor de la hora normal será de 1,25 al debe y de hora extra al alza en festivos, con la condición de que no habrá sábados ni al alza ni a la baja mientras haya un ERE temporal.

Asimismo, la empresa logró la eliminación de la paga de sugerencias, que se cobrará en 2009 por última vez y luego desaparecerá, y también luz verde para modificar la paga de competitividad. De esta forma, se creará un comité que fijará los nuevos criterios para percibirla, ya no linealmente sino en función del desempeño, es decir, de la valoración que haga el supervisor del trabajo realizado. Esta paga, como los salarios, quedará congelada durante 2009 y 2010, al igual que la paga de vaca-

GM y OPEL, una pareja en apuros

ciones flotantes, así como los pluses de distancia y de transporte. Todos estos conceptos tendrán un incremento del 2% en 2011 y 2012. En cuanto a la paga de firma de convenio se cobrarán 170 euros este año, 180 en 2011 y 200 en 2012. Además, en cuanto a salarios de entrada, la empresa ampliará la doble escala salarial que ahora tienen los especialistas de nuevo ingreso a los niveles 4 y 5 y oficiales de tercera de nuevo ingreso con igual criterio y porcentajes de temporalidad.

Importante en el acuerdo es, asimismo, que los primeros 350 trabajadores que salgan (el mes próximo) al empezar a aplicarse la reestructuración puedan volver con contrato indefinido, el mismo que tendrán los 550 relevistas que sustituyan al colectivo de trabajadores nacidos hasta el 28 de febrero de 1953 que irán saliendo progresivamente. Además, al alargar la empresa un año la continuidad del contrato relevo, hasta el 31 de diciembre de 2013, es posible que haya que contratar a más relevistas.

Por su parte, la empresa divulga en la fábrica, con fecha del 12 el siguiente comunicado:

Comunicado Interno

GM España, 12 Marzo 2010

Propuesta de Acuerdo

Ayer, con la mediación de los gobiernos de Aragón y de España, tras diez horas de intensas y duras negociaciones, se llegó de madrugada a una propuesta de acuerdo a ratificar en breve por ambas partes.

Esta propuesta de acuerdo permite:

- Tener un Convenio Colectivo con una vigencia de 4 años (2009-2012)
- Cerrar negociaciones sobre los ahorros que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, corresponden a GM España en caso de alcanzarse un acuerdo sobre Plan de Ahorros en el Foro Europeo.
- Acometer una reestructuración no traumática, de manera progresiva, manteniendo el contrato de relevo, ofreciendo empleo estable a muchos jóvenes y evitando despidos definitivos.

La intención del Comité de Empresa es realizar un referéndum a toda la plantilla y, si en él se ratifica esta propuesta, se procederá a la firma definitiva.

Recogemos a continuación con más detalle lo acordado esta madrugada.

I. XII CONVENIO COLECTIVO

VIGENCIA: 4 años (2009, 2010, 2011 y 2012)

INCREMENTO SALARIAL: 1% en 2009 y 1% en 2010 (Ver Plan de Ahorro), 2% en 2011 sobre tablas 2008 y en 2012 incremento del 2% sobre tablas de 2011.

REVISION SALARIAL: revisión al IPC real en los años 2011 y 2012, excepcionalmente y con carácter único para estos años la revisión será al alza.

REVISIÓN DE OTROS CONCEPTOS SALARIALES: se incrementarán y revisarán, en los mismos términos arriba indicados, únicamente los conceptos recogidos en el último párrafo del artículo 56 del Convenio Colectivo de General Motors España.

HORA EXTRAORDINARIA: descongelación del valor de la hora extraordinaria.

PAGA DE COMPETITIVIDAD: Se abonará en 2009 y 2010 con valor de 2008. En 2011 y 2012 perderá vigencia el actual modelo de Paga de Competitividad y se creará un comité de trabajo en 2010 para definir un proceso de evaluación basado en desempeño individual que permita la determinación de la retribución para cada empleado de una nueva Paga de Competitividad. Se aplicará un incremento del 2% en 2011 sobre la Paga abonada en 2008 y en 2012 otro incremento del 2% sobre la Paga de 2011.

PAGA DE SUGERENCIAS: se cobra en 2009. Desaparece a partir de 2010.

PAGA DE VACACIONES FLOTANTES: se abonará durante 2009 y 2010 con el valor de 2008. Se incrementará durante 2011 y 2012 con el incremento del Convenio (2%).

PAGA DE FIRMA DE CONVENIO: se abonarán en 2010: 170 €; en 2011: 180 € y en 2012: 200 €.



VACACIONES: en el calendario de 2010, de forma excepcional se garantizan 3 semanas consecutivas de vacaciones colectivas en verano. Además y excepcionalmente para este mismo año se garantiza 24 y 31 de Diciembre. Compromiso de fijar las vacaciones conocidas las previsiones de fabricación anuales.

SALARIOS DE ENTRADA: Racionalización de niveles 4, 5 y Oficiales de nuevo ingreso con igual criterio, porcentajes y periodo de formación que los especialistas de nuevo ingreso.

MEJORA CONTINUA: acuerdo de cooperación en esta materia por ambas partes.

PLAN DE IGUALDAD:

♦Adaptación del texto de convenio recogiendo lo pactado en el contenido de la Ley.

-Utilización de las 16 horas de médico de cabecera también para acompañamiento de hijos menores o discapacitados.

REPROGRAMACIÓN VACACIONES: Se reprogramarán, en todos los casos que legalmente proceda, los días de vacaciones coincidentes con IT. En esos días no se cobrará complemento.

PERMISOS Y LICENCIAS: armonizar el texto del Convenio con la Ley de Conciliación admitiendo la capacidad de las partes de racionalizar el permiso de hospitalización.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA:

Flexibilidad: 15 jornadas al alza y 25 al debe. Deuda pendiente a 1,75 al alza (en festivos).1x1 en flotantes.

Saldada la deuda, valor 1,25 al debe y de hora extra al alza (en festivos). 1x1 en flotantes. No habrá sábados ni al alza ni a la baja mientras haya ERE temporal por falta de producción.

Plan de incapacidad: Plan de Incapacidad abarcando toda la vigencia del convenio.

II. PLAN DE REESTRUCTURACIÓN

CONTRATO DE RELEVO:

Empleados nacidos en 1945 y 1946 firmarán contrato de relevo lo antes posible a partir de 23 de Abril de 2010. En caso de rechazarlo serán incluidos en el ERE Suspensivo.

Empleados nacidos en 1947, 1948 y 1949 firmarán contrato de relevo lo antes posible a partir de 23 de Abril de 2010. En caso de rechazarlo serán incluidos en el ERE Extintivo con indemnización de 20 días/año de servicio con máximo de 12 mensualidades.

Suspensión temporal de contratos de empleados nacidos entre 1/01/1950 y 1/03/1953, una vez cumplidos los 58 años y por un periodo máximo de 24 meses hasta llevara cabo la firma del contrato de relevo.

Empleados nacidos entre 1/01/1950 y 30/11/1950 firmarán contrato de relevo en diciembre de 2010. Empleados nacidos entre 1/12/1950 y 30/11/1952 firmarán contrato de relevo a partir del mes siguiente de cumplir 60 años

Empleados nacidos en Diciembre de 1952 firmarán contratos de relevo en Diciembre de 2012. Empleados nacidos en Enero y Febrero de 1953 firmarán contrato de relevo en Diciembre de 2013.

CONDICIONES DEL ERE SUSPENSIVO CORRESPONDIENTE: Complemento hasta el 80% durante los 12 primeros meses. Complemento hasta el 90% a partir del mes 13.

RELEVISTAS:

♦351 despidos de empleados Directos en las siguientes condiciones:

-Efectivo Abril 2010.

-Garantía de recontractación con contrato de relevo fijo en un máximo de 24 meses. –Mantenimiento de categoría y antigüedad.

-Condiciones salariales que permitan mantener mismos ingresos a los que hubieran tenido en activo.

-Acudiendo inicialmente a voluntarios. Si no se alcanza la cifra, o hay exceso de voluntarios se aplicará un criterio de salida a definir por la Compañía.

♦Todos los contratos de relevo formalizados antes del 31/12/2013 con empleados que a fecha 11/03/2010 estén en plantilla, serán fijos.

GM y OPEL, una pareja en apuros

III. PLAN DE AHORRO

Vinculación: El Contenido del XII Convenio está vinculado a un posible acuerdo marco para todas las plantas de Europa.

Aportación: Subida salarial en todos los conceptos salariales y pagas de 2009 (1%) y 2010 (1%) y otros ahorros ya aplicados en 2009.

No hay más historia: El 17 de marzo se celebra el referéndum. Estos son los resultados: Lo tomo de «El periódico de Aragón»:

La plantilla de General Motors España ha aprobado hoy en referéndum, con el 65,24% de los votos, el acuerdo sobre la reestructuración, los planes de ahorro e industrial y el convenio colectivo alcanzado entre la dirección y la mayoría del comité de empresa.

Según han informado fuentes sindicales, en la consulta han participado 5.816 trabajadores de los 7.468 empleados que forman la plantilla, y han aceptado el acuerdo el 65,24%, mientras que el 33,83 lo ha rechazado y se han contabilizado 54 votos en blanco y diez nulos.

El acuerdo, al que llegaron los sindicatos UGT, CCOO, USO y Acumagme con la empresa la madrugada del pasado viernes con la mediación del Gobierno de Aragón y el Ministerio de Industria, recoge la fórmula a aplicar en los expedientes de regulación de empleo, que afectarán a unos 1.500 trabajadores, y una congelación salarial para 2009 y 2010 y una subida del 2% para los dos años siguientes.

CC OO distribuye en la fábrica un largo comunicado titulado «Algunas preguntas», que reproduzco a continuación.



45

Preguntas más frecuentes:

Los que van a firmar contrato de relevo y se van a ir previamente al paro

Pregunta: Con la edad que tengo.... ¿cuándo me voy al paro?

Respuesta:

60: 1 de Abril hasta diciembre.

59: Irán hasta completar 272 contando con los de 60, los que los cumplen antes, sino el 23 de Abril.

58: A partir del 23 de Abril.

Menos de 58: al mes siguiente de cumplir los años.

Excepciones:

Si no tengo los 24 meses de paro, al mes siguiente de cumplir 58 más tantos meses como hayas consumido de desempleo.

Si tengo menos de los años de cotización requeridos para firmar un contrato de relevo a los 60 años: Al mes siguiente de cumplir los 58 más tantos meses como tengas que trabajar más, para cumplir ese requisitos.

Si cumpla los 60 años en enero, febrero del 53. Al mes siguiente de cumplir los 58 años y 10 meses.



Pregunta: ¿Qué pasa con mis vacaciones generadas?

Respuesta: Las vacaciones generadas van a tu bolsa de horas y se liquidan cuando vas al contrato de relevo.

Pregunta: ¿Tengo que recuperar? ¿Cuándo? ¿Cuántos días?

Respuesta: Sí. Después de que firmes el contrato de relevo, 165 días. A partir de ahí 3 días menos por cada mes que te jubiles más tarde. Si tienes que recuperar más porque no cumples los requisitos, el porcentaje legal en cada caso sobre 222 días al año.

Pregunta: ¿Por qué si tengo los 60 años o los cumplo antes de Diciembre, tengo que ir al paro antes? ¿Por qué no firmo ya o cuando me toque?

Respuesta: Al cerrarse la noche sobran más de 600 que es el temporal. La otra alternativa hubiera sido hacer que el ERE «mensual» afectara a más gente.

Pregunta: ¿Afecta a la cuantía económica de mi jubilación haber estado en el paro?

Respuesta: No porque mantienes la base de cotización estando en el paro y además hay un recálculo a los 65.

Sobre el Ere temporal de 600

Pregunta: Yo cumplo 55 años a partir de abril. ¿Por qué no me habéis excluido?

Respuesta: Se ha excluido a todos los que lo estaban de anteriores expedientes, pero no se ha incrementado en los que este año cumplen los 55. No hay ningún perjuicio porque si fueras a un extintivo antes del 2012 se te repondría hasta 120 días de desempleo. Es cierto que habría un relativo perjuicio económico, si hubiera un nuevo ERE suspensivo y estuvieras incluido, pero también lo hay para aquellos que tuvieron que repetir un nuevo mes de ERE temporal al excluir a un número importante de la plantilla.

Pregunta: ¿Afecta a la cuantía económica de mi jubilación haber estado en el paro?

Respuesta: No porque mantienes la base de cotización estando en el paro.

Sobre los 351 (ERE extintivo)

Pregunta: ¿Cuándo se van al desempleo?

Respuesta: El 23 de Abril.

Pregunta: Si me voy voluntario o forzoso al ERE extintivo y después de un tiempo trabajando me echaran por un cierre de planta, un despido disciplinario o cualquier otra causa ¿Cómo me repercutiría?

Respuesta: Si cerraran la empresa estarían en la misma situación que el resto, como si no hubiera habido ese hueco.

Pregunta: Si soy fijo de noche y me voy con los 351 ¿volveré luego a la noche?

Respuesta: Sí, si has firmado el acuerdo voluntario que el Comité exigió a la empresa. Si no la has firmado dependerá de la Empresa ubicarte en el turno de noche y no tendrá obligación de reponerte la condición de «fijo» de noche, excepto que lo ganes vía magistratura.

Pregunta: ¿Volveré a mi mismo puesto de trabajo si soy voluntario o forzoso?

Respuesta: Esto es lo que ha sucedido en general hasta ahora, pero va a depender de las necesidades de la empresa.

Pregunta: ¿Qué pasa con mis vacaciones?

Respuesta: Te las liquidan en el finiquito.

Pregunta: ¿Estando en el paro puedo trabajar?

Respuesta: Sí. Dejarías de cobrar el desempleo pero no la parte de la indemnización si has optado por recibirla fraccionada.

GM y OPEL, una pareja en apuros

Pregunta: ¿Me pueden ofrecer un puesto de trabajo estando en el paro? ¿Tengo que aceptarlo?

Respuesta: No, no te lo van a ofrecer. Se va a controlar desde Delegación de Trabajo. Si hubiera cualquier error y te llamarán se subsanaría hablando con la administración.

Pregunta: ¿Qué pasa con mi deuda de los 25 días?

Respuesta: Si lo coges en la modalidad de pago único, te la saldan en ese momento que te dan la liquidación de vez.

Si te acoges al pago de la indemnización fraccionado, en el caso de que estés en negativo, cuando te reincorpores podrás optar entre pagarla en dinero, o seguir teniéndola pendiente de recuperar. Esta deuda estará menguada por el efecto de la liquidación. Si estás en positivo te la pagan en la liquidación.

Pregunta: ¿Por qué se ha excluido a los de menos de 10 años de antigüedad?

Respuesta: Hay muy pocos de ellos que no sean relevistas. Además tienen poco complemento personal y tardarían muchos años en devolver el «exceso» de indemnización.

Pregunta: Si no hay voluntarios, ¿qué criterio de elección se va a seguir?

Respuesta: Cuando conozcamos cuantos voluntarios hay y como quedan las áreas tras la marcha de los de 60 y 59, el criterio es que salen por orden de menos antigüedad en la empresa a más antigüedad. Están excluidos como forzosos:

Los que tienen un contrato de relevo (relevados y relevistas)

Los que están en excedencia

Los que tienen menos de 10 años de antigüedad

Los que tienen iniciado un proceso de incapacidad

Los nacidos antes de abril de 1957 (para que tengan posibilidad de antigüedad a efectos de seguridad social de 6 años, para poder acogerse a un contrato de relevo en el futuro.

Pregunta: Yo ya estuve voluntario en el anterior ERE de mes, no tengo 24 meses de paro, ¿me puedo ir voluntario por el tiempo que me resta?

Respuesta: Sí. La empresa tendrá que acomodar la situación de los voluntarios al Calendario de jubilación de los compañeros de 60.

Pregunta: Yo me presentaría voluntario, pero necesito la garantía de que no me llamen antes de..... ¿Puedo tener esa garantía?

Respuesta: Es posible. Hablaremos de los casos individuales con la empresa.

Pregunta: ¿Cuanto me pagarán de indemnización y como la puedo cobrar?

Respuesta: Te pagarán un año de salario (utilizarán para el cálculo lo que has cobrado los doce últimos meses).

La puedes cobrar de una sola vez o puedes optar porque te fraccionen el pago mes a mes, de tal manera que junto con lo que recibes de prestación mensual por desempleo, recibirás un ingreso mensual en la cuenta donde actualmente tienes domiciliada la nómina, que será la diferencia entre lo que cobrabas y lo que te paga el desempleo. De tal forma que cobrarás el 100 por 100 de lo que venías cobrando hasta ahora.

Cuando te incorpores a trabajar, si así lo has decidido, te harán un cálculo: la cantidad que te correspondía de indemnización total (salario de los 12 meses anteriores) menos lo que has consumido hasta la fecha del reingreso (total del pago fraccionado que has recibido para complementar el 100 por 100 de salario los meses que has estado en el paro) será la cantidad de indemnización que tienes pendiente de recibir.

Lo que te resta de indemnización te la irán ingresando mensualmente en la misma cuenta que tienes domiciliada la nómina, y la cantidad equivaldrá a lo que cobras de complemento personal.

¿Cuánto tiempo estarás cobrando estos dos ingresos (la nómina y la cantidad mensual que te ingresan directamente)? La cantidad que te quedaba pendiente de recibir cuando te incorporas al



trabajo la dividirán por la cuantía de tu complemento personal y el resultante será el número de meses que dejarás de percibir el complemento personal en nómina, para pasar a recibirlo en forma de ingreso.

Pregunta: ¿Afecta a la cuantía económica de mi jubilación o de una posible incapacidad, haber estado en el paro en este caso?

Respuesta: El desempleo no. La fórmula de retorno a la empresa del «exceso de indemnización» puede tener efectos para tu jubilación o una posible invalidez que se pudiera producir.

El efecto viene derivado de que la cantidad que equivale al complemento personal y que te ingresarían mensualmente hasta que liquides lo que te resta de indemnización, no la recogen en la nómina, y está cantidad no cotiza.

Este efecto que se puede corregir suscribiendo un convenio especial con la SS, que es un trámite administrativo sencillo, en el que autorizas un pago mensual a la seguridad social, para que te sirva de cotización esta cantidad que recibes fuera de nómina en concepto de indemnización y que equivale a de tu complemento voluntario. La empresa está dispuesta a abonar anualmente este convenio, previa justificación de que has efectuado dicho pago.

Pregunta: Si me voy ahora como voluntario, ¿puedo cuando me llamen decir que no quiero que me recontracten?

Respuesta: Sí. Si lo tienes casi claro que no volverás, mejor coge la indemnización de una sola vez.

Relevistas

48

Pregunta: Mi contrato se acaba en el 2014. ¿Por qué si llevo dos contratos no me hacen fijo?

Respuesta: Porque no tenemos contrato de relevo en el 2014, por tanto a nadie de más de 60 años que pueda prejubilarse para que a ti te hagan uno nuevo.

Tienes que saber que el Plan Industrial que apareja el acuerdo y al que no se le está prestando atención, nos da una previsión de producción de casi medio millón de coches para ese año, por lo que será objetivo prioritario, y absolutamente realista de CC.OO. , que en ese momento te hagan fijo.

VIII. Epílogo

Si algún lector tiene interés en conocer con más detalle lo acordado, acompaña a este texto el acta de la reunión de la llamada «Comisión Permanente», en la que participan los secretarios generales de las Secciones Sindicales, así como el Presidente y el Secretario del Comité de Empresa.



La Dirección de la Compañía anuncia que ha hecho entrega de la Memoria explicativa del Expediente de Regulación de Empleo que se presentará hoy también a la Autoridad Laboral a los efectos de dar por iniciado con esta fecha el periodo de consultas, al tiempo que se solicita el informe a los representantes de los trabajadores (art.64.1).

El negocio de GM España necesita sanearse. Su actual estructura lo hace inviable en un entorno muy competitivo y en medio de una fuerte contracción de la demanda.

La capacidad instalada de la Planta de Figueruelas está cifrada en 478.000 unidades al año, y la intención de GM en el Plan Industrial que negocia en el marco europeo es que así siga siendo, manteniendo las dos líneas de producción. Pero una cosa es mantener la capacidad técnica y otra, totalmente inviable, mantener la actual estructura de plantilla (7510 empleados) para acometer dicho volumen productivo.

La necesidad de acometer la reestructuración es por pura supervivencia:

GM y OPEL, una pareja en apuros

- En 2008 se produjeron 360.000 vehículos con una estructura para producir 478 000 y se obtuvieron 225 mill.€ de pérdidas.
- En 2009 se produjeron 340 000 vehículos, hubo el equivalente a 1400 empleados en suspensión de empleo y se estiman una pérdidas muy importantes.
- En los próximos 4 años no está previsto en ningún caso producciones por encima de 400.000 vehículos, de ahí la necesidad objetiva de reducir la estructura un 16% pero que, por acuerdo previo, se ha concretado en 900 empleos. Las producciones anuales por debajo de 400.000 vehículos, una vez agotado nuestro corredor a la baja, y hasta que se compense, tendrán que afrontarse con EREs suspensivos. Este es el escenario de 2010, con una previsión actual de 333.000 vehículos es necesaria una reestructuración temporal de otro 16% de la plantilla que, como se ha anunciado, se va a dejar en 600 contratos para tener recursos adicionales para asegurar el lanzamiento del Meriva NG.

En resumen, la Memoria plantea la solicitud de autorización para extinguir 900 contratos a partir del 1 de abril (última noche prevista de producción: noche del 8 al 9 de abril) y para suspender hasta otros 600 desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre del presente año para acometer de esta forma la reestructuración necesaria y la suspensión del turno de noche hasta esta última fecha en la que, con los datos actuales, está prevista su nueva puesta en marcha.

Para hacer eficiente la suspensión del turno de noche, la Dirección de la Empresa comunica asimismo la apertura del plazo legal para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de todos los que actualmente trabajan en el turno de noche sean fijos o rotativos.

La Dirección local, tal y como anunció, ofrece a la Representación de los Trabajadores una solución para acometer la reestructuración de una forma que considera “socialmente responsable”.

La Compañía ha escuchado a la Representación de los Trabajadores y propone una fórmula socialmente responsable, que entiende satisface su petición de minimizar el impacto que supone esta reestructuración ya que es progresiva en su ejecución, permite continuar rejuveneciendo la plantilla y no supone ningún despido traumático definitivo.

La fórmula que propone la Compañía representa un esfuerzo económico muy superior al planteado por Magna, ya que el plan de Magna pretendía una reducción inmediata y estaba enfocado en el colectivo de empleados que minimizara el coste de la indemnización. Adicionalmente esta fórmula supone un esfuerzo organizativo importante ya que está enfocada en criterios objetivos de edad lo que supone un desajuste en determinados colectivos. Todo ello hace necesario incluir en la propuesta otras medidas que balanceen los inconvenientes haciéndola posible tanto desde un punto de vista económico como de implantación. Estas medidas se pueden articular en los siguientes tres grupos.

1. Medidas técnicas:

- 1.1 Duración del Convenio del 1 del 1 de 2009 al 31 de diciembre de 2013.
- 1.2 Flexibilidad entre indirectos y directos y viceversa.
- 1.3 Adecuación del sistema de distribución irregular de la jornada, posibilitando su aplicación independientemente del sistema de turnos, fijando la recuperación en fines de semana al precio de 1x1 y las jornadas adicionales al valor de la hora extraordinaria.
- 1.4 Ampliación del periodo de duración de la formación de los nuevos empleados y de sus salarios de entrada en todos los niveles salariales, Modificación de los periodos de formación y de los salarios de entrada de los niveles 4 y 5

2. Medidas de contraprestación económica:

- 2.1 Contención salarial congelando los salarios durante la vigencia del Convenio.
- 2.2 Contribución progresiva de cada nivel salarial de la Compañía, eliminando durante la vigencia del Convenio las pagas variables correspondientes a cada uno (el % de paga variable sobre la retribución de cada nivel salarial es mayor a medida que es mayor dicho nivel salarial); estas primas son:



- 2.3 Reducción de los premios de sugerencias a 20 000€ por año.
- 2.4 Congelación del plus de distancia eliminándolo para futuras contrataciones.
- 2.5 Eliminación compensación por tiempo de transporte.
- 2.6 Eliminación de los autobuses entre horas.

De esta forma se afecta: proporcional primero y progresivamente después a todos los niveles salariales de la empresa sin que tenga que verse perjudicado más uno que otro, ningún colectivo específico.

3. Medidas de mejora de la productividad

Cooperación en la mejora de los procesos.

El plan que propone la Compañía en definitiva supone abordar en un periodo de 4 años la reducción de 900 empleos de una forma no traumática, ofreciendo además el contrato de relevo. El plan se puede articular en seis puntos:

1. Delimitada la necesidad estructural en 900 empleados, para que sea eficiente la medida, conjuntamente con la continuación de la suspensión de hasta 600 contratos desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre, la reducción debe llevarse a cabo en la fecha que se ha determinado la suspensión del turno de noche. 8 de Abril (último día de trabajo).

2. Hasta la fecha de febrero de 2013, un número aproximado de 900 empleados estarían en condición de firmar un contrato de relevo. La Compañía estaría dispuesta a ampliar el anterior compromiso del Plan Industrial al que finalizó el 31 de diciembre del 2009 de suscribir con todos ellos un contrato de relevo en las siguientes condiciones:

- Se llevaría a cabo la suspensión de los contratos de los empleados que, a un periodo vista de la máxima duración del desempleo (24 meses), vayan a llegar a la edad de suscribir un contrato de relevo.
- La voluntad de firmar o no un contrato de relevo es exclusiva del trabajador y por ello se hace imprescindible para el funcionamiento del sistema, la incentivación de dicha firma a través de que la negativa a la misma tenga como contraprestación la extinción con la indemnización legal.

3. Se llevaría a cabo en la fecha objetivo del 8 de abril la extinción forzosa de los contratos de unos 350 empleados del colectivo de directos con garantía de recontractación. Adicionalmente, en los próximos 4 años, aproximadamente 550 relevistas con contrato temporal terminarían sus contratos al alcanzar sus respectivos relevados la edad de jubilación.

4. Los empleados que vayan llegando a la edad de suscribir un contrato, saldrán del ERE suspenso y se les asignará un relevista que saldrá mayoritariamente del grupo de los actuales relevistas a medida que sus contratos de relevo vayan venciendo y de los 350 empleados que extinguieron su contrato. La Compañía se reservaría el derecho de decidir sobre la idoneidad de la recontractación de los actuales relevistas.

5. En el periodo de 4 años se habría abordado la reestructuración de 900 sin ninguna extinción traumática definitiva y facilitando además el contrato de relevo.

La Representación de los Trabajadores ha manifestado que estudiarán las propuestas presentadas y convocarán dentro del periodo de consultas a una nueva reunión para aclarar las dudas suscitadas.

Sin más temas que tratar, se dio por concluida la reunión de la Comisión Permanente.

La huelga de pensiones y «el sindicato comunista»

Encarna Ruiz Galacho



I. Introducción

La Ley 26/1985 de 31 de julio dictada por el primer Gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) fue el primer recorte a las pensiones públicas de jubilación, tras el ciclo expansivo de estas durante más de una década. De manera que, cuando el PSOE llegó al poder en octubre de 1982 el total de pensiones de la Seguridad Social sumaban la cifra de 4,8 millones, y la pensión mínima de todos los regímenes era de 21 800 pesetas mensuales, por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI), entonces cifrado en 28 444 pesetas. La cuantía de las pensiones subió en los dos años posteriores, de suerte que la pensión media alcanzaba en 1985 las 32 779 pesetas, si bien una cosa era la media y otra las pensiones mínimas que, siendo la mayoría, seguían por debajo del SMI.

Sin embargo, en lugar de la revalorización prometida, la «reforma de las pensiones» se convirtió en la punta de lanza para combatir el supuesto colapso de la Seguridad Social pública y la amenaza de privatización que se cernía sobre el sistema. El Gobierno Socialista había descubierto que el sistema heredado era «irracional», no porque fuese un sistema de reparto, basado en las cotizaciones sociales (salario diferido)

en lugar de correr a cargo de los Presupuestos Generales del Estado, sino porque daba pie a la «compra de pensiones» en los regímenes de trabajadores no asalariados. Así que procedió con esa coartada a que pagasen justos por pecadores, y a matar dos pájaros de un tiro.

El recorte de las pensiones contributivas afectó al endurecimiento del periodo de cotización exigido, que pasó de 10 a 15 años, y al periodo de cómputo de la base reguladora de la pensión, que se elevó asimismo de 2 a 8 años. No era la primera medida regresiva que imponía un partido con la «O» de obrero. Le habían precedido otras de largo alcance como fue la ley de reconversión industrial «salvaje» (1983) y la «reforma» laboral (1984), pero sí era la que se encuadraba en una de las patas del llamado Estado del Bienestar, del que el Gobierno socialista se reclamaba en su programa electoral «Por el cambio» que, efectivamente, lo fue en el sentido de su revisión a la baja.

La respuesta sindical al hilo de la gota que colmaba el vaso de las medidas regresivas fue la huelga general convocada el 20 de junio de 1985, convocada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, a la que se sumaron otros sindicatos menores. Era la primera huelga general declarada al primer Gobierno del PSOE «nominalmente puro» en la historia de España,