



El sector de la automoción en la industria española

La importancia de este sector en la economía se basa en su contribución al PIB y a la ocupación, la cual se estima entorno al 5, 8% (Anfac) y se lo referimos al sector de los componentes de automóvil se estima en torno al 3,6%.

Si el análisis lo concentramos en la industria, es decir el sector industrial español, el lugar que ocupa este sector es el segundo en toda la estructura de producción industrial, con una aportación de Valor Añadido Bruto del 11,3% (VAB). Medido en términos de consumo, el peso del sector de vehículos ha experimentado un crecimiento del 7,9% en 1989 al 9,9% en 1999.

El empleo en la última década tiene dos periodos diferenciados. Tasas negativas y descenso en el periodo inicial y ascendente a partir de 1995. En el periodo 1989-1999 el crecimiento es de un 8,7%, lo cual es posible gracias al subsector de componentes.

Los resultados de este sector (dinámico, competitivo) obedecen a tres factores. En primer lugar la importancia del comercio exterior lo cual contribuye a equilibrar la balanza comercial y en especial el subsector de automóviles de turismo, debido a la alta competitividad de los fabricantes españoles. En la exportación destacan los países de la UE (en el 99 suponía el 89% de este mercado).

CUOTA COMERCIAL POR SECTORES (EXPORTACIONES) 2004

Sectores	Porcentaje
Semimanufacturas	23%
Automovil	22,3%
Bienes de equipo	20,6%
Alimentos	15,7%
Manufacturas y bienes de consumo duradero	14,6%
Productos energéticos y materias primas	3,7%

Fuente: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

La alta competitividad de este subsector del automóvil (turismo) frente al otro tipo de vehículos (industriales), se basa en que los turismo son fabricados en plantas de gran escala, intensivas en capital, mediante procesos repetitivos que han incorporado las técnicas de producción justo a tiempo y fabricación flexible y ágil.

Nos encontramos con un punto de inflexión en el sector, pues si desde 1986 a 1996 la industria española fue capaz de fabricar 312.000 turismos y derivados más, con un valor real incrementado en un 33% y con 18.400 trabajadores menos, desde 1996 hasta el 2000 se fabricaron 500.000 vehículos más con una creación neta de 6.000 puestos de trabajo directos. Asistimos en estos momentos a una "crisis" de competitividad y en consecuencia de costes, que en bastante menor medida responde tanto a la capacidad instalada como a la productividad del sector.

Costes de producción

En el periodo 89/99 los costes laborales reales por trabajador crecen un 32%, pero el valor real de la producción se multiplicó por 2,2. Además, el impacto real de los salarios en el coste total de los vehículos ha descendido; así si en 1989 suponían el 17,1% en el 99 bajan hasta el 9,6%.

En el gráfico que anexamos a continuación se aprecia el % de cada factor en el coste de producción en la fabricación de turismos, relativizando el argumento, -mejor desmantelándolo-, de que solamente reduciendo costes laborales se alcanzan mayores productividades y mayores cuotas de competitividad.



BALANCE DE COSTES Y DE PRODUCCIÓN EN LA FABRICACIÓN DE TURISMOS. 1989-1999 [PORCENTAJE SOBRE TOTAL]

	1989	1992	1996	1999
Balance de costes				
Costes de personal	17,1	15,2	11,6	9,6
Energía, combustibles y carburantes	1,1	1,0	0,7	0,5
Materias primas consumidas	12,4	18,1	10,4	20,3
Partes y equipos consumidos	52,6	45,6	65,5	59,8
Trabajos realizados por otros	0,7	3,3	2,9	2,7
Otros gastos	16,1	16,9	8,9	7,1
Balance de producción				
Vehículos	90,7	92,3	89,9	90,2
Piezas, partes y equipos	9,0	5,2	10,0	9,7
Trabajos realizados para otros	0,3	2,6	0,1	0,1

Fuente: Secretaría General Técnica. MINER. MCYT. [Elaboración propia].

El empleo en las fábricas de automóviles

A finales de 1999 se totalizaban 63.000 trabajadores en el sector, produciéndose un descenso en la primera fase y un crecimiento a partir de 1996. Este importante volumen de empleo es simultáneo a incrementos constantes en la capacidad productiva.

Desde el 2001, se aprecia un considerable aumento de destrucción de empleo en el sector del automóvil y en el subsector de los componentes, siendo los EREs, las nuevas formas de organización del trabajo -flexibilidad, sistemas de producción justo a tiempo, descentralización productiva- y las deslocalizaciones, los elementos racionalizadores de este sector y los cuales influyen directamente en las mayores cuotas de productividad.

Las cifras que se manejan por Anfac a 31 de diciembre de 2004 son de 72.453 en los fabricantes instalados en el estado español y de 252.550 trabajadores en las empresas proveedoras.

Conclusiones

- ◆ **Excelente competitividad** de la industria española de automoción: tercer productor europeo y quinto mundial de vehículos. Segundo sector más importante de la industria española. Segundo puesto exportador, a tan sólo 0,7 décimas por debajo del primero y principal sector contribuyente neto positivo tras el sector de turismo.
- ◆ **Incrementos netos de producción:** 2,8 millones de vehículos y 3,8 billones de pesetas en el 2000. *Todo ello fue posible mediante ajustes de plantilla en la fase inicial, las cuales descienden en -25% hasta 1996.*
- ◆ **Incrementos medios del valor real de la producción** en un 82% y de **productividad** de hasta el 117% en valor real y de 72% en vehículos por trabajador. También se han producido mejoras en términos de costes energéticos por vehículo en -36% en valor real.

Edita: Comisión Confederal Contra la Precariedad. (CGT)
Texto: Gabinete de estudios de CGT
<http://www.rojoynegro.info>

PREGUNTA DE CHA AL CONSEJERO DE ECONOMÍA SOBRE NO INVITACIÓN A CGT DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL MODELO MERIVA

La Sección Sindical de CGT en G.M. denunció públicamente ante los trabajadores, mediante escritos y en las únicas asambleas informativas celebradas en la fábrica durante todo el proceso, la forma de negociar que estaban teniendo la Empresa y el resto de sindicatos mayoritarios. No es a nuestro entender correcto ni sano, querer llegar a acuerdos con los trabajadores y que estos perduren en el tiempo, si algunos de sus representantes no están en la misma reunión, por falta de la misma información que el resto de secciones sindicales o incluso como se dio en más de una ocasión, ni siquiera se les invita a ellas.

Al fin y al cabo la empresa multinacional es privada y defiende sus intereses como cree conveniente y estas organizaciones sindicales son autónomas en cuanto a su forma de entender la democracia, pero Sr. Bandrés: usted no se reunió en calidad de "amigote" de UGT, de CC.OO o de OSTA, tampoco lo hizo como representante de una organización política autónoma, sino como representante público de la Diputación General de Aragón y gestor de nuestros dineros e intereses comunes -de todos y todas-.

CGT es la tercera fuerza sindical dentro de G.M., con una gran y creciente implantación a nivel estatal, que le convierten también en la tercera fuerza sindical dentro del sector de automoción, que ha concurrido a unas elecciones sindicales libres y que alrededor del 20% de la plantilla de G.M. decidió que CGT debía representarles. ¿Acaso se cree usted en serio o cualquier otro de su rango, que esta organización y los trabajadores afiliados a ella no les interesa llegar a acuerdos. Pero llegar a acuerdos, ... no a perder nuestras condiciones laborales para luego perder nuestros empleos.

Todos somos legalmente representantes de la plantilla de trabajadores y cualquier negociación y/o reunión en la que se trate temas relacionados con los trabajadores ha de contar con la presencia de todos sus representantes, para no coartar la libertad sindical de nadie y para que los trabajadores conozcan de primera mano lo que les pueda afectar sobre su empleo, condiciones de trabajo, salariales, etc. y decidir sobre su futuro. Cualquier proceso tiene que ser realmente transparente.

¿De verdad cree usted que ha realizado un buen trabajo? Ha puesto un "mal parche" por que esto no ha sido un acuerdo, sino una encerrona a los trabajadores. Pero los trabajadores, sus familias y a estas alturas casi la totalidad de la sociedad aragonesa conocedora de cómo se han desarrollado los hechos no olvida y cuando tengan que decidir ante las urnas es muy probable que tampoco olviden su "talante".

Acaso las medidas planificadas por G.M., negociadas por Ud. y firmadas por UGT y CC.OO no van a tener repercusiones en nuestro entorno laboral, social y familiar. Acaso las pérdidas que nos van a ocasionar no se van a reproducir en toda la sociedad aragonesa. No es de recibo que usted decida quién es más dócil y quién no lo es. Usted tiene la obligación de reunirse con todas las partes y buscar la mejor solución para todos y no para los intereses de algunos o alguna multinacional.

Por cierto, CGT solicitó hace más de 14 meses en el registro de la D.G.A., el montante de las subvenciones públicas concedidas por este gobierno -al que usted representa- a la multinacional G.M. desde el año 1982 y todavía no hemos obtenido respuesta. Lo que para los "mal pensados" trabajadores de este país, para los que se van de la empresa en contra de su voluntad afectados por un expediente, para los que no existen ni subvenciones ni ayudas y además sufren retrasos de escándalo en infraestructuras y medicina, todavía nos es más inquietante.

¿Esta va a ser su actitud si se cumplen las expectativas que tiene la Asociación Nacional de Fabricantes (Anfac)?

Salud.
Zaragoza, 29 de Diciembre de 2005.

La nueva etapa en el sector de automoción: La UE de los 25 y la competitividad

En el sector de la automoción, la integración en la Unión Europea, de los últimos diez países, ha tenido como resultado un aumento de la competitividad, al incrementarse la presión para recortar costes.

En este sector, la tendencia dominante es hacia la mundialización —más que la «europeización»—, la integración europea está haciendo que la competitividad sea más intensa, lo que aumenta la presión por reducir los costes.

El impacto de estas tendencias en los procesos de las relaciones laborales varía de unos sectores a otros. En la fabricación de automóviles, las comparaciones entre países en cuanto a los costes y las condiciones son ya una consideración de importancia en las negociaciones que tienen lugar entre la dirección y los sindicatos, así como en las decisiones en materia de inversión.

Cuanto más "anima" la dirección de estas grandes compañías a los empleados a que compitan por la inversión en el mercado interior de la empresa (planes industriales por la competitividad, aceptación de nuevos métodos de trabajo y producción, etc.), más centrarán su atención los representantes de los empleados en las condiciones del empleo en otros países, siendo el ejemplo más evidente de ello la jornada de trabajo semanal, los costes de producción y las oportunidades de inversión.

TENDENCIAS ORGANIZATIVAS EN EL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN

El sector de la automoción en España se ha visto afectado por un proceso de reajuste y de cambios estructurales, como consecuencia de los cuales la industria automovilística, actualmente, se nos presenta completamente multinacionalizada y plenamente integrada en las estrategias de competencia internacional, si bien con una elevada dependencia tecnológica.

Este sector ha sido uno de los más dinámicos en la incorporación de nuevos modelos organizativos.

Algunas de las ideas que se han impulsado han incidido en tres niveles diferenciados, aunque complementarios, de la empresa: la organización de la producción, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

1. Producir o comprar lo necesario, en la cantidad justa y en el momento oportuno. Con lo cual se utiliza el "pull system" y la producción en función de la demanda real.
2. Se mejora la competitividad mediante la diversidad y la flexibilidad. Así pues, el precio de venta no se fija estrictamente en función de los costes, se producen pequeños lotes de cada producto y se establecen centros de trabajo polivalentes.
3. Se eliminan todos los costes innecesarios. Este sistema considera que los stocks no son necesarios, se propone la preparación de la producción instantánea, la mejora constante de la calidad, la minimización de los transportes internos, la minimización de fallos e incidencias en el funcionamiento de los equipos y la reducción de los tiempos de mano de obra.
4. Se busca la máxima eficiencia, flexibilidad, calidad y productividad del proceso productivo.
5. La simplificación de los sistemas de información.
6. Aumentar la relevancia de la incidencia del elemento humano en el funcionamiento del proceso productivo. Así, se procede a formar y motivar al personal, se utiliza personal calificado y polivalente y se definen las tareas de forma que el trabajo se convierta en "enriquecedor" para el operario.
7. Se establecen relaciones de cooperación con proveedores y clientes. Lo que comporta:
 - ◆ La selección de pocos (en el límite sólo uno) proveedores para cada elemento a comprar, en base a la garantía de calidad de sus productos y a su capacidad de suministro.
 - ◆ Se establecen relaciones contractuales (de colaboración e incluso de compromiso de compra) a largo plazo con los proveedores.
 - ◆ Los lotes de compras son pequeños y con envíos frecuentes.
 - ◆ Se reduce la inspección de compras. Se pretende eliminar el control de recepción, por la garantía de calidad de los proveedores.
 - ◆ Se colabora con los clientes con el objetivo de lograr un flujo de pedidos lo más regular posible.



El mercado único europeo, el plan de estabilidad y crecimiento, la ampliación de la UE

La nueva organización del proceso productivo y de distribución, tienen en la *productividad y la modernización* su sello de garantía. El objetivo central de las políticas empresariales desde el Tratado de Maastricht, pasa a ser la competitividad.

El Informe de la Comisión Europea de mayo de 2003 insta a los gobiernos de la UE a acometer profundas reformas en los mercados de trabajo siguiendo la lógica del capital la cual determina el como se produce, obligando a adoptar las condiciones sociales y laborales para que los costes sean los adecuados a un mercado global cada vez más competitivo.

Las razones empresariales: ante mercados liberalizados y producción/distribución de mercancías cada vez más globales, se hace necesario ganar cuotas de estos mercados donde la competencia cada vez es más desigual.

Para ganar cuota de competitividad e incrementar el margen de beneficios, la reorganización de las empresas conlleva "necesaria e inevitablemente", reducción de costes. La salida masiva de trabajadores/as estables, los cuales imputan costes salariales y sociales muy altos, posibilita la libertad de movimientos del capital al flexibilizar las condiciones de trabajo, terminando de esta manera con la barrera de la rigidez de mercados cerrados'.

La reducción de costes se logra por distintas vías. La vía de reordenación que se utiliza de forma "más eficaz", es la de los despidos. Despidos que pueden ser individuales, colectivos o bien los ERES.

Las consecuencias son dobles. Por una parte de orden interno, sustitución de empleo fijo y con derechos por empleo precario y vulnerable y, por otra, se externalizan parte de los costes a los sistemas públicos de prestaciones (desempleo contributivo y asistencial).

1. Mercados cerrados: Conjunto de operaciones comerciales que afectan a un determinado sector de bienes las cuales se realizan sin competencia o competencia muy limitada. Si aplicamos esta definición a las condiciones de empleo: estabilidad, precio de mano de obra, garantías jurídicas de protección, cualificaciones, condiciones de trabajo, etc., nos encontramos con las señas de identidad de lo que los empresarios denominan "rigideces de los mercados de trabajo cerrados".

Mercados abiertos: se rompen los monopolios en casi todos los sectores de bienes y servicios y los mercados se rigen por la "libre competencia" (Ejemplos: eléctrico, telecomunicaciones, energía, etc.). Las rigideces laborales "desaparecen" pues las condiciones de producción de esos bienes y servicios, vienen determinadas por las bajas cualificaciones, las jornadas flexibles, la inestabilidad del empleo, etc.

Los ajustes de plantilla ahorran entre un 20% y un 30% en los salarios de los trabajadores/as regulados/as². La paradoja aparece en estos periodos de racionalización al realizarse el ajuste no para salvar o viabilizar las empresas, sino que el ajuste se lleva a efecto para **ganar cuota de mercado y ser más competitivos**.

A continuación, se pueblan las Empresas de trabajadores/as precarios/as (contratas, subcontratas). No sólo se logra una reducción de costes³ sino que, al mismo tiempo se hace desaparecer casi por completo la responsabilidad política-jurídica de las empresas principales. *Donde antes existía una relación laboral, ahora sólo aparece una relación comercial.*

La razón de la competitividad por una parte destruye el empleo que no le es necesario (aquel que es reemplazado o absorbido por tecnología) y por otra, reestructura el mercado laboral con un determinado empleo: el descalificado, de bajos costes salariales y sobre todo, prescindible.

LA DESLOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS Y el chantaje a los/as trabajadores/as

En el análisis de este "nuevo-vejo" fenómeno de la migración del capital, tenemos que partir de la **paradoja central de la producción-distribución en el capitalismo**. Por un lado, la urgencia del capital hacia incrementos añadidos de productividad, da lugar al nacimiento de un aparato de una sofisticación tecnológica considerable que vuelve la producción de riqueza material esencialmente independiente del gasto de trabajo humano directo.

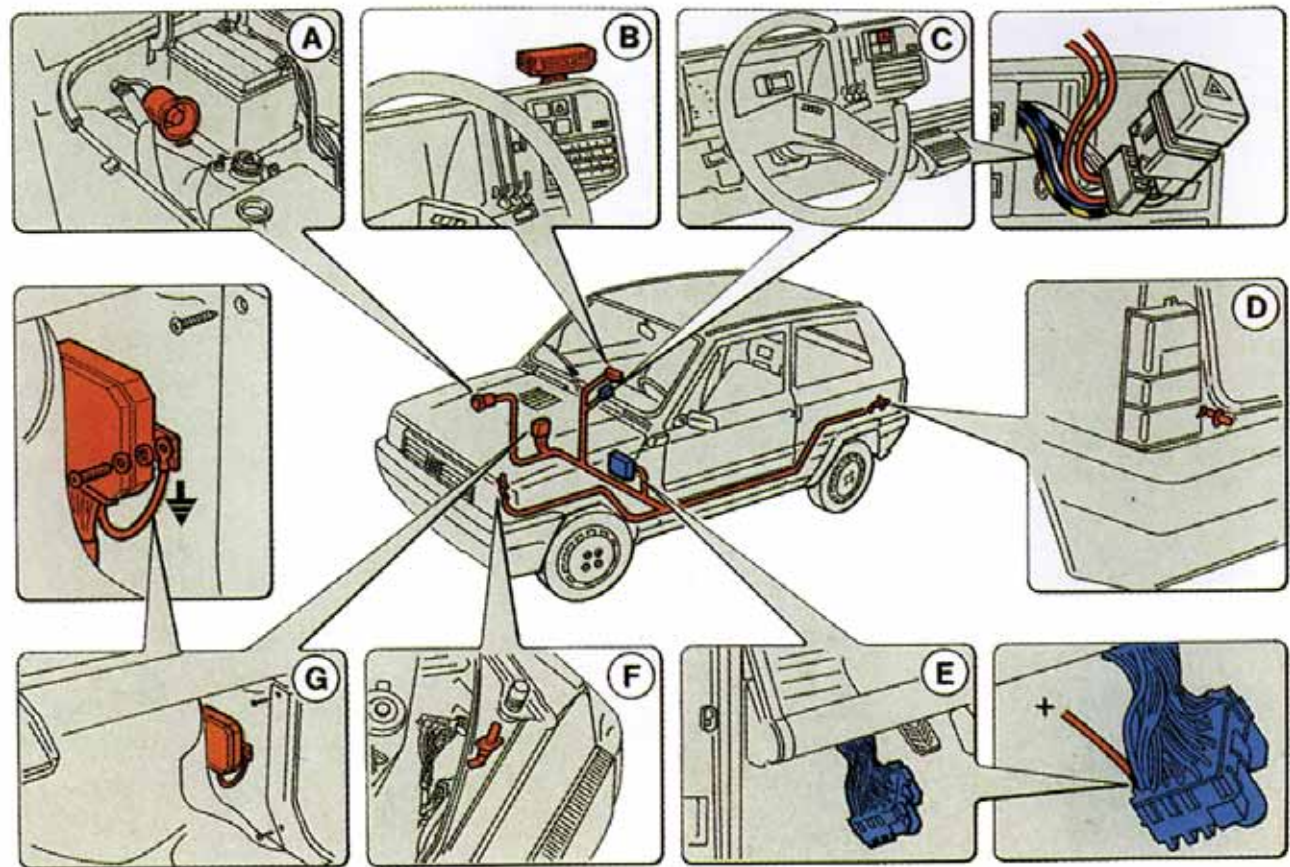
Pero a pesar de esa producción-distribución tecnológicamente sofisticada y la huida del trabajo manual, no significa una liberación del trabajo fragmentado y repetitivo de la mayoría de los individuos. De igual manera el tiempo de trabajo no se ve reducido en un nivel social general, sino que resulta distribuido desigualmente, inclusive incrementándose para muchas personas (lo que sucede en los países destinatarios de las migraciones del capital e incluso en los primeros mundos, donde los asalariados invierten más tiempo de trabajo para obtener rentas suficientes comparativas a otros momentos históricos).

La mundialización (globalización de las economías), fomenta el **aumento de los flujos comerciales**, lo cual se manifiesta en la cada vez mayor importancia de los intercambios de componentes y del comercio intraindustrial.

Los nuevos ajustes en las estructuras productivas en los diferentes países, permiten que las **ventajas comparativas se internacionalicen** y aumenten las ganancias en términos de eficiencia y productividad. Las posibilidades de crecimiento para las economías se amplifican. Los flujos monetarios y la **virtualización de las economías** las hace desligarse de sus vínculos materiales y así, dependen cada vez en mayor medida de las innovaciones tecnológicas.

2. Estos datos están referidos a las últimas reestructuraciones llevadas a efecto por las grandes empresas –fundamentalmente–, durante el año 2003.

3. Las contratas y subcontratas en las nuevas políticas productivas de gestión de la mano de obra –descentralización, externalización–, son apretadas en los precios de los concursos de las grandes corporaciones, lo cual les fuerza a precarizar y disminuir hasta extremos de reproducción básica el precio de la mano de obra.



La mayor movilidad del capital y su transnacionalización dan lugar a una **asignación más eficiente del ahorro mundial** y provoca el **deterioro de las condiciones de trabajo** tanto en los países centrales como en los empobrecidos o "en desarrollo", con la consecuencia añadida ya comentada, el **resquebrajamiento del poder sindical**.

Nos encontramos en un escenario en el que los precios a la baja es la tónica general (eficiencia en el ahorro mundial), cuando lo que se busca es acaparar una porción mayor de los consumidores. Si los precios bajan, también lo hará la rentabilidad del capital en cierta medida, a no ser que las ventas se desborden –no suele ocurrir–, o a no ser que **los costes de producción se reduzcan**.

Y sin fronteras de por medio ni límites legislativos en la economía globalizada, la mejor manera de reducir los costes laborales es trasladándose allá donde la mano de obra sea intensiva y barata, la tecnología suficiente, la jornada de 12 a 14 horas y los sindicatos o la fuerza contractual de los/as trabajadores/as, no exista o se encuentre muy debilitada.

La **actividad empresarial multinacional o global** según establece la teoría de la localización del capital, depende en su **ubicación** de distintos tipos de factores. En primer lugar del bien o mercancía que se trate y al coste que se produzca. En segundo lugar, depende de los costes de transporte y de los costes de las barreras aduaneras.

Las empresas multinacionales se están volviendo más fuertes que los propios estados nacionales. Por lo general estas corporaciones internacionales resultan inmunes a los controles democráticos lo cual limita las acciones de los gobiernos nacionales. Según NNUU más de la mitad del comercio mundial proviene de empresas multinacionales y más de un tercio de este comercio se compone de transferencias de bienes entre distintas ramas de la misma multinacional. Nos

encontramos que, **dos tercios de las transacciones internacionales en bienes y servicios combinados dependen de las operaciones de empresas multinacionales**.

En el Estado español la mayor parte de capital "exterior" que llega, procede de la UE y de EEUU. Es decir, el comercio de capitales –la movilidad de los mismos–, se realiza entre los grandes bloques económico-políticos y, los propietarios de esos capitales (multinacionales, grandes corporaciones) los trasladan allí donde sus ganancias crecen o tienen expectativas de hacerlo, revertiendo el valor añadido a los centros (países centrales) donde las multinacionales tienen fijadas sus sedes sociales.

El movimiento de capital, cada vez más libre y con mano de obra cada vez más precarizada y vulnerable, permite a las corporaciones transferir la producción sin tener en cuenta las fronteras nacionales.

En un tiempo histórico muy breve, diríamos que en los últimos 15 años, ha variado el modelo organizativo de la Empresa.

El modelo de organización tradicional descansaba sobre tres pilares: el control entero del ciclo de producción de bienes y servicios (integración vertical), la autonomía de cada empresa e sus relaciones con otras y una gestión funcional jerárquica.

Este modelo tradicional se sustituye por su opuesto: fragmentación del ciclo productivo (integración horizontal), dependencia, coordinación y articulación en las relaciones inter-empresas y una gestión que prima la autonomía funcional.

El modelo de centralización organizativa, dará paso a la **descentralización y la autonomía**, a la interconexión interna y externa.

La **ampliación de la UE ha conllevado que los países con mayor recepción de capitales externos sean los recientemente incorporados**: Polonia, República Checa, Eslovaquia, etc. En el reordenamiento territorial de la intervención de la UE en los mercados mundiales, nos encontramos con los países del Magreb (Marruecos, Argelia, Túnez, etc.), los mercados del Este europeo y el tercer pilar el sureste asiático (China, fundamentalmente).



DESLOCALIZACIONES EN EL ESTADO ESPAÑOL

Empresa	Situación	Nuevo destino	Afectados/as	Año
Samsung	Barcelona	Eslovaquia / R.P. China	434	2004
Phillips	Barcelona	Polonia	100	2004
Hasbro	Valencia	R.P. China	515	2003
Lear	Lleida	Polonia	1280	2002
Valeo	Barcelona	Marruecos / Túnez	400	2003
Valeo	Madrid	República Checa	173 (ERE)	2004
Valeo	Barcelona	Jaen	260	2003
Yakazi Monel ¹	Segovia	Marruecos	190	2001
H.P.	Barcelona	Singapur	200	2002
Autotex	Barcelona	República Checa	170	2004
Quijano	Cantabria		247	2004
Bayer ²	Barcelona	Externalización	230	2002
Fontaneda ³	Palencia	Venta	211	2002
Alfacel	Palencia		233	2001
Cellophan	Burgos		263	2001
Delphi	Soria	Marruecos / Rumania	560	2001
Gates Vulca	Barcelona		235	2003
Ericsson	Vizcaya		105	2003
Panasonic	Girona	Malasia / R.P. China	105	2002
Siemens	Madrid		250	2001
Lucent ⁴	Madrid		1000	2001
Actaris	Barcelona	Hungría / Portugal	140	2002
Poliseda	Madrid		146	2002
Piaggio	Madrid		100	2003
Puigero	Barcelona		1595	2003
Galler	Barcelona		316	2004
Nissan	Madrid	Barcelona	550	2003
MCC (Mondragón)	Pais Vasco	R.P. China / otros países	0	2004/2008
Majorica	Mallorca	R.P. China	272	2004
Levi Strauss	Girona y Soria	Ese europeo	453	2004
CONCENTRACIONES INTERNAS				
Altadis	A Coruña, Alicante, Santander, Valencia, Málaga, Madrid, San Sebastián		2000	2001/2002
Altadis	Sevilla, Cádiz, Tarragona		743	2003
Ebro Puleva	Salamanca y Cádiz		500	2001/2002
CONCENTRACIONES INTERNAS				
New Poll ⁵	Barcelona		2000	2001/2002
Sisipe ⁶	Barcelona		422	2004
TOTAL DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS				15.940

EMPLEO EN LAS SECTORES AFECTADOS POR LA GLOBALIZACIÓN

Sectores	2000	2001	2002	2003
TEXTIL-CONFECCIÓN ⁶	271.000	270.000	232.000	
CALZADO	46.500	47.000	46.300	
AUTOMOCIÓN (TOTAL TEMPORAL + FIJO)	70.801	76.330	74.639	77.295
Empleo temporal (% sobre el total)	3,79%	6,98%	5,3%	8,41%

SALARIO ANUAL BRUTO en € (Industria y Servicios):

Empresas de + de 10 empleados/as. (Antes de impuestos y cotizaciones pagadas por empleado/a)

Países	Salario Bruto anual
ALEMANIA	39.440
FRANCIA	37.319
ESPAÑA	17.873
GRECIA	16.278
POLONIA	7.172
HUNGRIA	5.870
ESLOVAQUIA	4.582
BULGARIA	1.587

CONVERGENCIA EN RENTA PER CÁPITA DE LOS NUEVOS PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA

Países	% Renta per cápita
LETONIA	32,2
LITUANIA	35,3
POLONIA	39,4
ESTONIA	42,4
ESLOVAQUIA	49,9
HUNGRIA	51,5
REPÚBLICA CHECA	61,4
ESLOVENIA	71,5
MEDIA UE	100%

Fuente: datos de prensa diaria y reelaboración

PREFERENCIAS EN LAS DESLOCALIZACIONES:

EE.UU.

India	R. P. China	Filipinas	Canadá	R. Checa	México	Australia	Brasil	Irlanda
90%	20%	20%	15%	10%	10%	5%	5%	5%

Fuente: Deutsche Bank Research, 2003.

UNIÓN EUROPEA

India	Hungría	Eslovaquia	Suiza	Rumanía	Austria	R. Checa	Irlanda
45%	18%	18%	18%	18%	9%	9%	9%

Fuente: Deutsche Bank Research, 2003.

COSTES LABORALES COMPARATIVOS entre Europa, Norte América y Pacífico Asiático (costes laborales totales por empleado/a en \$, referidos a 2003)

REGIONES-PAISES	Coste medio laboral total / empleado/a (\$)
EUROPA	
Francia	64.154
Alemania	84.893
Islandia	61.244
Italia	58.046
Luxemburgo	62.925
Países Bajos	74.490
Reino Unido	60.936
NORTE AMÉRICA	
Canadá	50.919
EE.UU.	63.379
PACIFICO ASIÁTICO	
Australia	54.933
Japón	87.947

Fuente: Deutsche Bank Research, 2003.

CGT EN LOS ERES EN AMBOS SECTORES

Empresa	Multinacional	Año	ERE	Deslocalización
Sanmina-SCI (Toledo)	Americana	2003	130	Hungría y R.P. China
Sanmina-SCI (Toledo)	Americana	2005	480 (cierre)	Hungría y R.P. China
Valeo (Villaverde-Madrid)	Francesa	2004	173	Francia y Países del Este
General Motors [OPEL] (Zaragoza)	Americana	2004	503	Ahorro de costes + incremento tasa de ganancia
Gearbox (Barcelona)	Alemana	2005	222	Costes. Producen más barato otras empresas del consorcio VW. Costes. Externalización
Delphi (Puerto Real-Cádiz)	Americana	2005	400	Costes. Externalización
Renault V.I. (Villaverde-Madrid)	Sueca	2005	547 (cierre)	A otros países de la UE
Seat - VW	Alemana	2005	660 obligados/as + 230 *voluntarios/as*	Ahorro de costes + incremento tasa de ganancia

Nota: hemos intervenido en otras empresas pero no hemos llegado a presentar informes de Oposición. Bien ha consistido en valoraciones, bien en ideas.

- 50 recolocados
- 128 recolocados
- Recolocados en el grupo Siro
- Recolocados en BP
- Pendiente de negociación.
- La liberalización en el 2005 del Sector Textil, según el estudio presentado por los Sindicatos CCOO, UGT y la Patonal de l Sector, supondrá la destrucción de 72.000 puestos detabajo (el 27% del total), con una caída e la producción del 18 %

LAS MULTINACIONALES DE LA AUTOMOCIÓN PLANIFICAN SU PROPIA "CRISIS"

Es vergonzoso el intolerable chantaje al que someten a sus trabajador@s, proponiéndoles que, acepten condiciones laborales y salariales muy por debajo de l@s ahora existentes o les cierran la empresa. Más vergonzosa si cabe, es la "participación activa y necesaria" que esta teniendo el "gobierno tripartito de izquierdas" de la Generalitat en el caso de Catalunya y del resto de las administraciones en el resto del estado, que en lugar de defender el bien común del empleo, participan favoreciendo las estrategias de las multinacionales.

Es una "crisis" perfectamente planificada desde las propias multinacionales, VOLKSWAGEN-SEAT, OPEL, RENAULT, NISSAN, FORD, PEUGEOT etc. en su constante búsqueda de abaratamiento de costes y de flexibilizar las plantillas. Nos encontramos con que los consorcios de las multinacionales deciden en qué factorías del propio grupo y en qué país se va a producir cada uno de los componentes que necesita para la fabricación de los vehículos, creando una falsa situación de competitividad que no es más que una competencia desleal que se desarrolla dentro del mismo grupo.

Los despidos producidos en un breve espacio de tiempo en las empresas relacionadas con el grupo VOLKSWAGEN-SEAT no son casualidad, los que deciden la política de empresa han escogido el camino de la confrontación con sus trabajador@s: casi 700 despidos en SEAT; apertura de 12 expedientes durante la movilización del pasado 27 de octubre; 222 despidos en GEARBOX tras un ERE aprobado por la Conselleria de Treball con la oposición de todos los sindicatos; los despidos de los 7 miembros del Comité de Huelga en SAS-Abrera donde se fabrican los salpicaderos para varios modelos de SEAT y donde se ha producido una flagrante vulneración del derecho de huelga, al suplantar a trabajadores en huelga incluso con cargos en la empresa, según consta en acta levantada por Inspección de Trabajo al encontrarse en producción trabajadores de oficina que no pertenecían a las líneas de montaje.

No podemos ni debemos retroceder más, ni siquiera los pactos firmados por CCOO y UGT en estas empresas con la excusa del mantenimiento del empleo, flexibilizando la jornada laboral, aceptando dobles escalas salariales, innumerables contratos temporales y un sin fin de retrocesos más, han bastado para "conseguir una situación estable en las empresas", siempre piden más sacrificios y a los mismos. Todas las veces estas argucias empresariales han contado con la oposición de CGT ya que tenemos claro que a este tipo de políticas empresariales sólo se combaten desde posiciones de resistencia y no de un retroceso constante.

Muchas son las veces que los políticos salen en ruedas de prensa junto a los directivos de estas empresas para decirnos cuántos beneficios nos aportan y cuánto tenemos que agradecerles por haber escogido nuestro país para instalarse. Pues bien, sería honesto por parte de los políticos recordarles los millones de las antiguas pesetas y las facilidades dadas en conseguir terrenos, naves, etc. a estas mismas empresas, todo ello del erario público, del dinero de todos, cuando ellas nos amenazan una y otra vez con cerrar si no aceptamos sus propuestas.

LA CGT NO PODEMOS PERMANECER IMPASIBLES ANTE LA INTRANQUILIDAD QUE CREAN ENTRE LOS TRABAJADORES LAS AMENAZAS DE LAS MULTINACIONALES, POR ELLO LA CGT RESPONDERÁ A CADA AGRESIÓN CON ACCIONES QUE LLEVEN A TERMINAR CON ESTA SITUACIÓN DE INJUSTICIA.

Paco Selas/ Diego Rejon / Carlos Navarro



Las causas aducidas por las empresas tienen una misma matriz, *la competitividad*

I.- RENAULT V.I. ESPAÑA, S.A. empresa perteneciente al grupo industrial VOLVO, multinacional sueca. En los años 50 Eduardo Barreiros (promotor de la industria española del automóvil) crea la empresa de camiones Barreiros, situada en los terrenos de Villaverde (Madrid). A finales de los años 60 (desarrollismo español y apertura del mercado español fundamentalmente al europeo) Chrysler adquiere la fábrica, posteriormente Talbot, luego Peugeot, a continuación Renault hasta llegar a la situación actual, donde el grupo VOLVO adquiere a través de un acuerdo con la marca francesa, la actual Renault Trucos España, SL y su Filial Renault VI, S.A.

Con fecha de 18 de Marzo de 2004, la Dirección de la Empresa presenta a los RRTT (Comité de Empresa), el Plan Industrial diseñado por el grupo VOLVO.

Dicho **Plan Industrial** conlleva:

- I. Cierre de la Fábrica de Villaverde: 547 personas con contrato de trabajo fijo + 74 personas con contratos temporales + de 50/100 personas de empresas Auxiliares.
- II. Apertura de una nueva Empresa: especializada en la mecanización de cigüeñales, localizada en la CM con capacidad para la producción de 67.000 unidades y con tecnología avanzada. La apertura de esta nueva empresa supondrá una inversión de 34,1 Millones de € y una plantilla altamente cualificada de 150 personas.

Elemento concluyente planteado en el cierre y consiguiente ERE: la razón alegada la encontramos en la decisión política de la Empresa de "adecuar la estructura de la empresa para ganar cuota de competitividad, concentrando la producción del vehículo KERAX en Lyon y los otros componentes en Normandía, para así servir a su estrategia Industrial".

2.- DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS ESPAÑA,S.L.U. empresa perteneciente a la Corp. DELPHI multinacional americana y muy ligada a GM, de la cual parte o es su matriz. En Puerto real (Cádiz) cuenta con una plantilla de 1.838 trabajadores/as.

Antecedentes de DELPHI:

- El 15 de marzo de 2002 se autoriza un ERE por el cual se eliminan 160 puestos de trabajo por causas "objetivas". Con posterioridad se adicionan 100 trabajadores cuya causa invocada por la Empresa y aceptada por la Administración es -citamos textualmente- "la externalización de servicios para reducir los costes de estructura". Total, 260 trabajadores lanzados a la calle. La Empresa considera esta medida como necesaria, objetiva y proporcionada para la viabilidad de la planta de Puerto Real.

- El 15 de junio de 2005, La Empresa, la Junta de Andalucía y los Representantes de CC.OO y UGT, firman un preacuerdo denominado "Plan Industrial", con vigencia de 5 años (2005-2010). Plan Industrial que contiene todas y cada una de las condiciones de lo que el 16 de septiembre se convierte en un ERE.

- El 29 de Junio de 2005, se firma un Pre-Acuerdo por la Empresa y todas las representaciones Sindicales (CC.OO, UGT y CGT) por el cual se pacta la subida salarial del convenio colectivo para los años 2005, 2006 y 2007 y además, se acepta "como mínimo el contenido del Plan Industrial recogido en el acuerdo de 15 de junio de 2005".

- El 6 de septiembre de 2005, se firma el Acta de Acuerdo por el cual las partes firmantes, Empresa más CC.OO y UGT, acuerdan la vigencia del Plan Industrial y la Presentación del ERE, cosa que sucede el 16 de septiembre de 2005. ERE con Acuerdo.

Elemento concluyente del ERE: "adecuar la estructura de la empresa para ganar cuota de competitividad, ante la estructura de costes de nuestros directos competidores, la diferencia de costes de producción en países como China y Asia y la obsoleta tecnología..."

3.- GEARBOX DEL PRAT,S.A., empresa 100% participada por SEAT, la cual a su vez pertenece a la multinacional alemana el Consorcio WV, cuenta con una plantilla de 1.539 trabajadores/as en sus dos plantas.

Antecedentes de la Empresa GEARBOX DEL PRAT, S.A.:

- El 7 de mayo de 1990, la Empresa SEAT decide la segregación de la actividad de la fábrica SEAT del Prat con toda su estructura, explotación e instalaciones, a la sociedad constituida e inscrita GEARBOX DEL PRAT, S.A.
- La Sucesión de empresa viene amparada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995), artículo que garantiza al trabajador/a sus derechos y obligaciones, las cuales trae de origen, manteniéndose el mismo marco de relaciones laborales hasta tanto en tanto no sean sustituidas por convenio colectivo propio pactado entre la nueva Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.
- En el documento de "Segregación" firmado por todas las partes: cedente y cesionario (SEAT Y GEARBOX) y Representaciones de los Trabajadores (Representación general trabajadores de la Empresa y Comité Fabrica Prat), se establecen una serie de Acuerdos garantistas que van más allá de los derechos necesarios recogidos en el artículo 44.

Elemento concluyente del ERE, la dirección de GEARBOX aduce causas productivas y económicas para solicitar se le autorice la extinción de 222 puestos de trabajo y así, con una ordenación adecuada de los "recursos" humanos, garantizar la viabilidad de la Empresa.

La solución única que de antemano se adopta (extinción de 222 puestos de trabajo), tiene su base argumental en el punto 4. "El posicionamiento en el mercado y los niveles de la demanda de productos" (de la memoria explicativa de las causas de presentación de ERE). **Tal decisión** y en consecuencia las políticas concretas -materializadas en medidas específicas empresariales-, es ajena a la Dirección de GEARBOX, cuando ésta desde la formalidad jurídica aparece como la "única responsable" de tal decisión.

4.- GENERAL MOTORS, ESPAÑA,S.L., multinacional americana, número uno mundial en producción de automóviles. En Zaragoza cuenta con una plantilla de 8.494 trabajadores/as.

La política de ajuste lleva a efecto por GM, es idéntica que en sus competidores, demostrándose así que ninguna de ellas "pierden cuotas de mercado por ventajas comparativas en el sector", causa, curiosamente, que es aducida por todas ellas sin excepción < si mis competidores rebajan costes o producen más barato, yo me veo obligado a hacer lo mismo> .

Un poco de historia acerca de los EREs y Suspensiones de Empleo en este sector demuestra la falsedad del argumento: en el año 2000 56 empresas del sector del automóvil se vieron afectadas por Expedientes afectando a una plantilla de 2.125 trabajadores.

En el año 2001, fueron 78 Expedientes contabilizados por el Ministerio de Trabajo afectando a un total de 12.568 trabajadores. En el 2004, los fabricantes de automóviles instalados en el Estado Español aplicaron en el primer trimestre un total de 10 Expedientes de regulación, lo que representa un 70,5% menos en comparación con los 34 ERE's del trimestre anterior correspondiente al 2003

5.- VALEO SISTEMAS ELECTRICOS,S.L., multinacional francesa, que cuenta con 129 fábricas en todo el mundo, cerca de 69.000 personas empleadas y con 9.200 Millones de de ingresos en el 2003. En Villaverde cuenta con una plantilla de 450 trabajadores/as.

Antecedentes del grupo Valeo.

- ◆ En el 2003 el fabricante francés de componentes para el automóvil ha cerrado dos plantas en España y ha reestructurado otra.
- ◆ En enero de 2004 Valeo comunica que despedirá al 14% de los trabajadores de su fábrica de cierre de automóviles de Olesa de Motserat (Barcelona).
- ◆ En el 2003 cierra la fábrica de cableado para el automóvil de Abrera (Barcelona). Más de 406 personas son expulsadas del mercado de trabajo. Traslada la producción de cableado a Marruecos, Túnez y Portugal. En el 2003, despide a 261 trabajadores de la factoría de Sant Esteve Sesrovires (Barcelona).
- ◆ En el 2002 expulsa a 65 trabajadores del centro de Villaverde y en el 2004 presenta expediente de extinción de 173 contratos en el mismo centro.

Elemento concluyente del ERE. La pérdida de producción de la planta de Villaverde en Madrid, no encuentra otra razón política mercantil más que, **el grupo Valeo** (responsabilidad como grupo mundial, multinacional y transnacional) **decidió concentrar la fabricación de brazos y escobillas de los sistemas de limpiaparabrisas –con independencia de factor tecnológico–** a los países del este (Polonia). Es decir, nos encontramos con un mercado en adaptación, el de los sistemas de limpiaparabrisas, que por una parte pierde cuotas en los componentes clásicos (wyper) y por otra los gana en los nuevos sistemas con tecnología probada más eficiente, lo cual obliga a readaptar los sistemas tecnológicos de los fabricantes de estos componentes.

6. SEAT – VW: Multinacional alemana perteneciente al Consorcio VW alemán, que cuenta con unas plantillas de 16.200 personas repartidas entre la Fábrica de Martorell, Zona Franca y otros centros menores.

La política del consorcio VW, pasa por ganar cuota de mercado mundial en el sector de automoción, donde la competencia de los países asiáticos y los menores costes de producción en los 10 países incorporados a la UE, reduce sus tasas de ganancia y de ésta manera, lleva a efecto un plan de **reducción de costes de producción que se concreta en el despido de más de 10.700 trabajadores/as en Europa y la deslocalización de algunos modelos de producción a estos países.**

Proteger el centro de la multinacional (eje estratégico donde se adoptan las decisiones) en Alemania, se sustenta en dos ejes vertebrales:

- a) Modelo de gestión flexible
- b) Cogestión con el gran sindicato alemán IG del metal que asume la lógica planteada: reducción salarial y aumento del tiempo de trabajo organizado éste de manera flexible.

En su filial SEAT, con beneficios y alto valor añadido desde la gran "crisis" y reestructuración del 93 que lanzó a la calle 6.000 trabajadores/as, se le especializa en una gama alta de producción de vehículos que reporta royalties al centro a lo largo de todo el período, se introducen los modelos flexibles de gestión de la mano de obra, se firman Planes Industriales con el chantaje continuo y permanente de deslocalización y, aún así, en el reparto europeo de ahorro de costes, VW considera que le siguen sobrando 2.000 trabajadores/as de su estructura.

En diciembre, con la participación consciente de los sindicatos CC.OO y UGT y el gobierno catalán (PSOE + IV + ERC), se limpian de forma obligada (ERE) 660 y de forma voluntaria (prejubilaciones) unos 230. Al día siguiente de firmar los despidos el Presidente de SEAT insiste en que no van a parar aquí, necesitan llegar a los 2.000.



22 DE DICIEMBRE ¡¡ÉSTA TOCÓ EN SEAT!!

Es 22 de diciembre y nadie escucha el sorteo de la lotería de Navidad, ni nadie prepara picoteos, como otros los años, para celebrar que nos vamos de vacaciones a pasar lo mejor posibles estas tradicionales fiestas.

No, no hay nada de eso, porque este 22 de diciembre la lotería que tocó en SEAT ya se conocía de antemano, sólo faltaba saber quiénes eran los desafortunados y las desafortunadas, y aunque desconfiábamos que las papeletas estaban marcadas, la realidad superó todas las previsiones. Fue realizado además con mala fe y afán ejemplarizador al entregar las cartas-bomba con toda prepotencia delante de sus compañeros y compañeras para que tomen nota, lo cual demuestra el talante de la dirección de esta multinacional, del sistema imperante y de los firmantes – sindicalistas de los aparatos oficiales, sin ningún escrúpulo ni miramiento hacia quienes dicen representar–.

La lista de 660 personas está claramente marcada por la eliminación de toda forma de oposición a los planes de la empresa: Toda persona que haya intentado defender sus derechos. Toda persona que tenga o haya tenido problemas de salud, cuidado de hijos, problemas de estrés provocadas por la presión de la empresa por sacar mayor rendimiento; ha recibido su premio de lotería en forma de carta de despido, ante la incredulidad de quienes estaban a su lado.

Pero no sólo eso, también se aprecian chanchullos políticos, son los casos en los que aparece claramente la mano de los firmantes, por ejemplo: las personas que formábamos parte de las listas de CGT y en

general la afiliación a CGT, hemos sufrido una clara depuración tratando de impedir que tengamos opciones cara a las próximas elecciones sindicales. También el colectivo femenino que parecía que en los últimos tiempos se le habrían más oportunidades que antaño, resulta que con este varapalo volvemos a lo de siempre, o sea que toda apariencia de cambio fue puro marketing.

Personas que han tenido algún tipo de rife-rafe con los miembros firmantes (aun siendo de su propio sindicato) les ha tocado la misiva para que se den cuenta cual es el mensaje: sumisión, sumisión y productividad y más productividad, sin derecho a quejarse, ni ponerse enfermo, ni nada de cuidados familiares, ni de bajas maternales, ni de toserle a los jefes sindicales (los miembros del Comité Intercentros de UGT y CCOO. son reales co-gestores de la empresa).

Cierto también que esto ya no es nuevo, con anterioridad han ocurrido cosas parecidas en otras empresas: Por ejemplo en Valeo Iluminación, CCOO y UGT firmaron el cierre de la empresa dejando en la calle a muchos y muchas jóvenes en edades de emprender su propia vida cargados, como en SEAT, con los críos y las hipotecas. Firmaron a cambio de la recolocación de los firmantes y sus camarillas de amigos y amigas en los centros que la multinacional posee en Barcelona, mientras el resto tuvieron que irse a Martos (Jaén) o buscarse la vida por otra parte.

En IAR IBÉRICA la recolocación de sus enchufados se está llevando a cabo en el centro que SAS ha creado en el interior del recinto de SEAT y por la que los dirigentes del metal de CCOO se enfrentaron a su propia sección sindical que se oponía (junto a CGT) a las maniobras caciquiles de la patronal de incumplir lo pactado.

Y últimamente en Gearbox donde no firmaron el expediente porque la plantilla dijo "NO" en referéndum, pero luego consintieron y no mostraron ningún tipo de rechazo ni de crítica al mismo. En aquel caso fueron sus camaradas del Tripartito los que se mojaron para salvarles la cara a "los sindicalistas" y ahora en el caso de SEAT se cambiaron los papeles.

En SEAT se ha renovado la plantilla en los últimos años con los contratos de relevo, pasando de unas gráficas de edades cuyo grueso principal estaba por encima de los 55 años en el 2000 a otra en que la mayoría se sitúa ahora en torno a los 30 años. Aquéllos éramos los de la generación conflictiva de los años 70, que hoy estamos prácticamente todos y todas jubilados/as total o parcialmente. El grueso actual son nuestro relevo generacional al que la Empresa y las mafias sindicales intentan domar para que se acostumbren a vivir de rodillas y no se les ocurra tomar ejemplo de sus predecesores.

Por: Martín Andón

ALGUNAS IDEAS ACERCA DEL TRABAJO EN EL SECTOR

- I. Necesidad de una coordinación real: conexiones entre las empresas del mismo grupo-multinacional –equipos de trabajo Inter. Secciones sindicales–.
- II. Mapas concretos en cada empresa sobre:
 - a. Capital-accionistas.
 - b. Multinacional sí/no, donde opera, centros de producción distribución en UE, en el mundo.
 - c. Plantillas directas, indirectas, auxiliares. Contratos por tipos. Cualificaciones, grupos profesionales. Pirámide de edades.
 - d. Volumen de negocio (últimos cinco años). Beneficios (últimos cinco años). Otros ratios.
 - e. Zonas geográficas en las cuales operan sus influencias y dependencias de la economía de la región zona; consecuencias-efectos sociales en las comarcas, zonas.
 - f. Planes industriales. EREs. Suspensiones de Empleo. Plantillas afectadas. Causas alegadas. Medidas que se utilizaron.
 - g. Representaciones: unitarias, sindicales, porcentajes.
 - h. Siniestralidad, accidentabilidad, riesgos laborales.
- III. Mapa del Sector de Automoción (con todas las variables anteriores)
- IV. Mapa del Sector de Componentes (con todas las variables anteriores).
- V. La Coordinadora centraliza todo lo anterior y dinamiza planes concretos de actuación.
- VI. Planes específicos de expansión en aquellas Empresas que aún no tenemos representación: quien lo hace, tiempos, actuaciones. Observatorios de Automoción y Componentes.

Gabinete de Estudios Confederal

Madrid 15 de Octubre 2005

Breves informaciones sobre el Sector del Automovil

Declarada legal la huelga de los trabajadores de SAS-Abrera

Historia de los hechos:

El 9 de Septiembre quedo visto para sentencia, la demanda puesta por la empresa SAS-Abrera sobre la legalidad o ilegalidad de los diversos días de huelga que realizo su plantilla.

El despido de 7 miembros del Comité de Huelga (3 de CGT, 4 de CCOO) fue una represalia y una venganza por la multa de 2.000.000. de Euros que le ha impuesto la casa SEAT al no haberle suministrado salpicaderos durante las diversas jornadas de huelga (días 19 y 20 de Mayo y el 2 de Junio) y haberse visto obligada a parar la cadena de montaje en diversas ocasiones con la consiguiente, bajada de producción en los modelos SEAT: LEON, CORDOBA e IBIZA.

Han pretendido dar un escarmiento, buscando cabezas de turco, sobre quien descargar su ira,

¿Cómo se puede poner en la carta de despido que se les acusa de huelga ilegal y de tener defectos de forma en la convocatoria de la huelga y no esperan a que salga la resolución de un conflicto colectivo incoado por la propia empresa en los juzgados?.

La inspección de trabajo sancionó a SAS-Abrera por vulneración del derecho de huelga.

Pocas veces hemos tenido en nuestras manos un acta de Inspección de Trabajo tan contundente, que describa los hechos sucedidos durante la huelga del 2 de Junio con tanta claridad en la empresa SAS-ABRERA, y como se produjo la vulneración del Derecho de Huelga reconocido en la Constitución.

La Inspección de Guardia se presento en la empresa, durante la jornada de huelga del 2 de Junio ante la denuncia del Comité de Huelga de que se estaba produciendo una vulneración flagrante del derecho de huelga. Los inspectores se hicieron acompañar en su visita al interior de la empresa por dos guardias civiles y tres miembros del Comité de Huelga a quienes no se les había permitido la entrada en la empresa hasta ese momento.

36 nombres y apellidos de personas que no pertenece a producción, estaban ocupando los puestos de trabajadores en huelga, entre ellos, según la lista realizada por los inspectores de trabajo hay: jefes de departamentos, encargados, coordinadores, mandos intermedios, auditores, técnicos, además de personal de departamentos como logística, calidad, control de turnos, etc

El acta de Inspección de Trabajo del 16 de junio de 2005 es concluyente: "La empresa ha procedido a realizar una serie de actividades que constituyen vulneración del derecho de huelga". "Se consideran elementos agravantes de la infracción el número de trabajadores afectados, empresa de 350 empleados, así como la negativa de la empresa a cumplir las advertencias de la Inspección de Trabajo y continuar su comportamiento infractor."

Este acta de Inspección de Trabajo confirma lo dicho desde CGT de que la empresa SAS-ABRERA, estaba vulnerando derechos fundamentales de su plantilla.

También se acusaba a los despedidos de amenazar, insultar y de impedir el paso en la puerta de la empresa al personal que quería entrar a trabajar. Sabe la empresa que los trabajadores de producción no se presentaron a trabajar, si se presentó el personal directivo y pudo acceder al centro de trabajo sin ningún problema, hecho demostrado en el acta de Inspección de Trabajo que identifica hasta 36 personas en la cadena de montaje sin ser ese su puesto de trabajo. Quien quiso entrar en el recinto de la fabrica entró sin problemas.

Para la CGT estos despidos forman parte de una campaña de intimidación y venganza contra aquellos que han intentado ejercer el derecho de huelga.

Sección Sindical de CGT-SAS

Valeo Climatización S.A., un ejemplo precarizador

Valeo Climatización S.A.

Productos que se fabrican: Calefacción y Aire Acondicionado para OPEL-PSA-RENAULT-VOLKSWAGEN-PORCHE-SKODA-MERCEDES-SEAT

Producción año 2.004: 140.655 Aparatos

Plantilla actual: 458 trabajadores (328 Mano Obra Directa + 125 MOI).

Comité de Empresa: 17 miembros (4 CGT; 9 CCOO; 3 SIV; 1 UGT).

Vigencia del Convenio Colectivo: Hasta 31 de Diciembre de 2.008. Actualmente negociado.

Actividad sindical:

Recientemente el día 27 de Octubre de 2005 finalizó la negociación del convenio, firmado por CCOO y SIV. Vamos a señalar los puntos más trascendentales para que los/as trabajadores/as no firmemos semejante canallada:

Cinco minutos más de trabajo que se restarán de otra pausa.

Diez minutos más de tiempo invertido al finalizar la jornada.

13 días de flexibilidad en más o en menos.

Tabla penalizadora para quien tenga la desgracia de caer enfermo.

Eliminación del coeficiente de descanso en los tiempos del proceso.

Preaviso con 2 meses de antelación al disfrute vacacional (antes 3).

Rotación, sin excepción, a 1, 2 o 3 turnos en función de las líneas de producción.

Eliminación criterio antigüedad.

Eliminación bolsa trabajadores y restricciones ETT.

Eliminación 5 días de permiso de estructura del Convenio.

24 horas de permiso pagado para ir al médico de cabecera (antes 32).

Eliminación del día de permiso cada 7 años.

Grupo profesional único en taller 17-18-19-20 anuales, resto hasta aprox. 24 en ad-personam a los trabajadores actuales.

Movilidad funcional "interna" total en planta.

Anular fiesta de Navidad (supone trabajar 3 horas que se destinaban a guateque).

Estos son los puntos más destacable, y como contrapartidas para los trabajadores el "maquillaje":

Recuperar el 1.2% que se nos debe de 2004.

Para el resto de años el 1.5% en Enero + 0.5 en Julio y cláusula de revisión "Técnica" (IPC real del año anterior sin atrasos).

16 a cambio de las tres horas de fiesta.

Compromisos Empresa:

Siempre a **partir de acuerdo con el cliente** la producción de: X-83, Meriva, A7, B9 (del que tenemos noticias que se ha perdido) y Mercedes TO.

Resultado votaciones: 409 votos. 237 SI, 163 NO, 9 BLANCO.

Ver para creer.

Queremos denunciar una vez más a Valeo, por no trasladar a Barcelona a nuestros compañeros de CGT, que se vieron obligados a trasladarse a Martos (Jaén) para no perder su empleo; tras el fraudulento cierre de Valeo Iluminación de San Esteve de Sesrovires.

Procesados 4 delegados de CGT-LKN de la sección sindical de Volkswagen-Iruña

Acusados de un delito de calumnias e injurias con publicidad, la acusación particular personificada en el Responsable de Salud Laboral de la empresa Volkswagen. Se pide una pena de 2 años de prisión por el delito de calumnias y de 5.000 euros de multa por el delito de injurias, más una indemnización de 12.000 euros a este personaje.

Todo ello por una hoja firmada por la sección sindical donde entre otras cosas se dice:

"David Iturbe carece de la más mínima ética personal y profesional. Un elemento de cuidado el que tenemos como responsable del Servicio médico de la Empresa que no duda en presentarse en los Juzgados para mentir sin ningún pudor cuando se ve acorralado y sus argumentos no se sostienen desde ningún punto de vista. De nada le ha servido valerse de su supuesta titulación de Médico, para enredar y confundir al Juez como lo ha hecho en otras ocasiones. Pero recordamos también todos los casos anteriores en los que el presunto médico "se ha ido de rositas" después de haber hecho mucho daño a otros/as compañeros/as".

A la dirección de la empresa Volkswagen-Iruña, parece ser que no le gusta la actuación sindical de CGT y por lo tanto utiliza todos los medios a su alcance (en este caso los juzgados) para aniquilar a una sección sindical que se atreve a hacer frente a una multinacional que mientras abusa y explota a sus trabajadores/as, compra y corrompe a políticos, jueces, instituciones y sindicatos. Este procesamiento es un proceso a la CGT-LKN y a la práctica del sindicalismo libertario y como tal debemos responder.

Comité Confederal de CGT - Lanaren Konfederakunde Nagusia (Euzkadi)

**MANIFESTACIÓN
MANIFESTACIÓN**

**BASTA DE CHANTAJES
EN EL SECTOR DEL AUTO**

Zaragoza 21 de Enero 2006/ 12 H.
PZA. SAN MIGUEL - PZA. PARAISO

CONTRA LA EXPLOTACIÓN :

**CONFEDERACIÓN
GENERAL
DEL TRABAJO
CGT
COORDINADORA DEL AUTO**

NUESTRA UNIDAD DE ACCIÓN

A TODOS LOS SINDICATOS DE LA CGT

El pasado 15 de diciembre los sindicatos mayoritarios en SEAT, firmaban un acuerdo de ERE con 660 despidos. Las listas se hacían públicas el día 22 de diciembre, un día antes de las vacaciones. El conocimiento de las listas por la plantilla ha tenido dos consecuencias:

- La confirmación de que este ERE ha sido una acción de limpieza de todo aquel/lla que se oponga a los planes antiobreros de la empresa. En este sentido los datos sobre mujeres, disminuidos afectados y sobre todo la cantidad de compañeros y compañeras de la CGT en las listas lo han probado suficientemente ante la plantilla.
- La plantilla mayoritariamente ha reaccionado ante tanto miedo de los últimos años y paralizó la producción durante el día 23, saltándose las amenazas de la empresa y de los otros sindicatos.

Posteriormente, la asamblea de afectados/as del día 3 de enero de 2006 ha significado un éxito de participación y de ganas de enfrentarse a la dictadura de la empresa. Los/as afectados/as son quienes han de moverse en primer lugar, el pasado martes, de manera improvisada pero firme ya protagonizaron una manifestación al final de la asamblea y tienen previstas una serie de acciones, además del trabajo jurídico.

En todo caso el análisis de la lista refleja una clara agresión de la empresa y de sus colaboradores contra la CGT.

Por ello pedimos que la respuesta contra esta agresión debe ser dentro y fuera de SEAT. No sólo por la situación a la que nos ha llevado Volkswagen sino por el grave precedente que significa para todas la empresa del Auto y del resto del estado, el que se pacten despidos y además se utilicen para limpiar a los que nos oponemos a la política neoliberal de las multinacionales. Por ello esta solicitud de solidaridad se hace también en nombre de la Coordinadora de Automoción de la FESIM.

En concreto, y en este momento os pedimos la colaboración y la participación en las siguientes acciones acordadas:

- 19 de enero: Acciones ante los concesionarios Audi-VW en todas las localidades del estado español que se pueda. Es importante esta acción coordinada el mismo día.
- 21 de enero: Manifestación en Zaragoza, ciudad que se encuentra en el centro geográfico de las grandes fábricas del auto y donde queremos conseguir que toda la ciudadanía vea que es posible luchar contra el miedo y la resignación a la que nos quieren conducir las empresas y quienes les firman sus medidas.

Esta movilización va a ser de larga duración. Por ello pedimos a todo el sindicato que, siendo SEAT un laboratorio de precedentes para las empresas, apoyemos también de manera continuada las propuestas que seguiremos haciendo como mejor manera de luchar contra reformas laborales y medidas antisociales de las empresas.

Esperamos vuestra solidaridad en la lucha como siempre. Un saludo libertario.

Sección Sindical de SEAT y Coordinadora del Auto de CGT.

Convoca: CGT Coordinadora Automoción.