

España: El culebrón del Meriva



por Antonio Doctor

Los prolegómenos: Preparando el pastel

La pugna por mantener el empleo en la GM de Zaragoza, amenazado por el anuncio de la Dirección de llevarse el nuevo modelo Meriva a su planta de Polonia, despidiendo 3.000 trabajadores de Zaragoza, tiene todos los ingredientes de un culebrón televisivo: un suspense tan artificial que acaba cansando, una irritante reiteración de las mismas discusiones, un desfile de intrigantes profesionales, y, en fin, una permanente atmósfera de *déjà vu* que no se altera por mucho que se prolongue la trama y se añadan nuevos personajes y situaciones. El final está cantado desde los primeros capítulos, los malos (en este caso, los trabajadores de la GM) tienen que perder y los buenos (Instituciones, Empresa y sindicatos) se erigirán una vez más como los vencedores. Aunque solo sea sobre el papel.

Todo empieza a mediados de agosto, con los trabajadores de vacaciones, cuando la Dirección de GM España (en adelante GME) deja caer en los medios de comunicación, que para la fabricación de la “segunda generación” del modelo Meriva la dirección europea de GM duda entre hacerlo en Zaragoza o en su planta de Gliwice, en Polonia. Todo dependerá de las condiciones que ofrezcan la una y la otra en cuanto a costes de producción. Durante la última semana de agosto, la prensa y televisión locales se llenan de noticias, entrevistas y artículos al respecto. En general, el tono es alarmista, dada

la enorme diferencia de salarios y de jornada de trabajo entre las dos plantas. En Gliwice los salarios son de un tercio de los de Zaragoza, la jornada diaria más larga y trabajan 11 días más al año. No es de extrañar que se encendieran todas las alarmas porque el traslado del Meriva a Polonia causaría, según afirmaban todos, la desaparición de no menos de 3.000 empleos en la planta y alrededor de otros 3.000 en la industria de componentes instalada en Aragón. El más incisivo y alarmista: el Consejero de Industria del Gobierno aragonés, Bandrés (carne y carné del PSOE). Desde el comienzo abogó por reducir el “gap” (sus palabras) entre los salarios de aquí y los de allá. Este personaje será una de las figuras principales del culebrón hasta hoy, es el “bueno”.

De vuelta de las vacaciones, la plantilla se encuentra con ese panorama. El fin de semana, los días 26,27 y 28 de agosto, el “Heraldo de Aragón” dedica grandes espacios a examinar una y otra vez las ventajas e inconvenientes de cada planta, incluyendo declaraciones de políticos y sindicalistas. La impresión de conjunto que se saca es que al lado de la preocupación por el estacazo que recibiría la industria aragonesa se junta la preocupación por la respuesta que puedan dar los trabajadores cuando la empresa formalice sus pretensiones. Todo se vuelve llamadas a la calma, pero con mensajes que dejan caer de manera implícita, que más vale tener un empleo malo que ninguno. Y manteniéndose permanentemente bajo la óptica de que realmente la

dirección de GM Europa ha puesto a competir a las Direcciones, a los sindicatos y a los trabajadores de ambas plantas. Titular a toda plana en la página de economía del “Heraldo”: “La batalla del Meriva ha comenzado”. Que pueda ser un montaje, que ya esté decidido y que solo se trate de sacar tajada (que parece lo más lógico teniendo en cuenta todas las variables que maneja una empresa como esta para decidir en que planta produce un modelo de coche) no lo contempla nadie. Curiosamente sí que lo contemplan los que están privados de voz en ese concierto, los malos del culebrón, los trabajadores de la fábrica, que, conocedores de las artimañas parecidas a otras que ya han sufrido, miran con escepticismo lo que va saliendo en la prensa y en la televisión local. Que era una artimaña es el comentario que más corría por la fábrica, lo que llevó tanto a UGT como a CC OO, que acompañaban al coro, a sacar comunicados afirmando que esta vez iba en serio.

Entretanto, la Dirección de la Empresa va convocando a los sindicatos por separado para sondear lo que piensa cada uno. Solamente CGT denuncia esta maniobra, después de acudir como los demás y reservarse allí su opinión.

El martes 30 la Dirección saca un comunicado a los trabajadores anunciándoles lo que todo el mundo sabía por la prensa. Del fárrago extraigo esto:

“Ante este enorme reto, nuestra planta ha comenzado ya a trabajar para tener lista una propuesta que debe presentarse a GM Europa el 19 de septiembre. Los aspectos técnicos y logísticos están siendo trabajados por nuestros expertos que están enfocados en maximizar nuestras ventajas técnicas y disminuir todo lo posible los inconvenientes logísticos. El aspecto laboral, el más crítico, debe ser negociado con el Comité de Empresa, al que en los próximos días se le presentará una propuesta de actuación.”

Pero todavía no pone sobre la mesa lo que pretende. Los medios siguen en la brecha y dos días después, 1 de septiembre, el “Heraldo” publica una entrevista con Slawomir Ciebiera, presidente del Comité de Empresa de la planta de Gliwice, del sindicato Solidaridad, como la gran mayoría de los trabajadores de la fábrica. Lo curioso de esa entrevista es que parece que se la están haciendo al bo-

tones de un banco. A todas las preguntas responde que aún no se sabe, que eso lo tiene que decidir la dirección, que aún no hemos decidido, etc. Penoso, pero que sirve para poner una sombra de duda respecto a lo que estarían dispuestos a ofrecer a la empresa.

El pastel al horno

El viernes 2 la Dirección convoca a los “cabezas” de las secciones sindicales (hace años ya que adoptó esa norma, sin encontrar resistencia, y jamás se reúne con el Comité en pleno) para apuntarles por donde van a ir los tiros, sin todavía colocar una propuesta sobre la mesa, dejándolo para la semana siguiente. En un comunicado a la plantilla expone lo que ha dicho en la reunión. Esta será la dirección de los tiros:

“Como referencia, se ha repasado la propuesta que en este aspecto presentó recientemente la planta alemana de Rüsselsheim en el proceso de selección para el futuro modelo de la plataforma de segmento medio (Vectra/SAAB), cuyas principales características son las siguientes:

- Congelaciones salariales y aumentos por debajo de la inflación.
- Ampliación del número posible de turnos en fin de semana (corredor de flexibilidad)
- Retribución de esos turnos a precio ordinario.
- Eliminaciones y reducciones de pluses y otros conceptos retributivos,
- etc.”

Para abrir boca no está mal, incluyendo un peligroso “etc.”, que bien podría significar, en el mejor de los casos, la compra de la vaselina para todos.

La respuesta de CC OO no se hace esperar y saca un comunicado que divulga por la fábrica fechado el día 4, que titula: “HAY QUE CONSERVAR EL MERIVA”. Tomamos de ella lo esencial:

“La Comisión Ejecutiva de CC.OO, en General Motors, reunida el pasado viernes día 2, hemos analizado la situación que tenemos en GM España ante el proceso de selección de la Planta donde se ha de fabricar la segunda generación del Meriva; proceso en el que competimos con la Planta de Gwili-

ce. En esta reunión han participado también los compañeros Salvador Salas, responsable de la Federación del Metal de Aragón de CC.OO, Julián Buey y Manolo Pina, Secretario General y de Acción Sindical respectivamente de la Unión de Aragón de CC.OO, así como Alfonso Rodríguez de la secretaría de Automoción de la Federación Estatal de CC.OO.

Después de analizar y debatir los datos de que disponemos, CC.OO. estamos convencidos que la posibilidad de que la fabricación del Meriva no sea adjudicada a la Planta de Figueruelas no puede ser considerada una mera amenaza de la dirección local, de cara a lograr una ventaja en futuras negociaciones, si no que se trata de un proceso real de selección.

Asimismo, CC.OO. entendemos que es vital tanto para el empleo en G.M España, como para el tejido industrial y la economía de Aragón la adjudicación de la fabricación del nuevo Meriva a Figueruelas”.

A seguir dice estar dispuesta a negociar siempre que:

“las posibles concesiones que afecten a derechos de los trabajadores, si finalmente fuera necesario entrar en ello, han de estar condicionadas a la asignación efectiva de la fabricación a nuestra planta, así como que su puesta en práctica ha de ser en el inicio de la fabricación del modelo.”

UGT, por su parte, no divulga nada en la fábrica, sino que se limita a enviar una circular por correo a sus afiliados con un par de perlas que destaca:

...es totalmente falso lo que se dice referido a que, por la nueva nave de pintura (cuando la de Polonia es casi nueva también) y otros motivos aparentes, el modelo está asegurado en Zaragoza y que todo es una maniobra para recortar condiciones laborales, difamando de paso al Comité de Empresa. ¡Ya está bien! Para ser exactos y hablando sin tremendismos y con conocimiento de causa y tal como en UGT lo vemos, al día de hoy el próximo Meriva está más allá que aquí, con todo lo crudo e irreal que pueda parecer.

Lo que más nos cabrea es, que estos colegas polacos, solo piensan en el peligro chino (que es común) y hacen muy poco por mejorar sus condiciones «basura», para que así existiera un mayor equilibrio en el coste laboral y no le resultara tan ventajoso a la Compañía deslocalizar. Porque inversiones en el Este ¡Si! pero sin dismantelar las fábricas en Europa Occidental.

Esta carta descubre cual es el principal obstáculo que los sindicatos encontraban para entrar a negociar: Que la plantilla, la mayoría de la cual tiene muchos años de experiencia con esta empresa, no se traga lo de la “competencia entre plantas” y está convencida de que son artimañas de la empresa para “apretar más y pagar menos”.

Está muy extendida la opinión de que el envite no proviene de Zurich (central de GM Europa), ni de Detroit, como dice la Dirección, sino de la Dirección de esta planta, deseosa de “ganar una medalla dentro de GM”. Sucede que buena parte de los trabajadores son de procedencia campesina de los pueblos de alrededor, y conocen las andanzas nocturnas de los ejecutivos en los restaurantes “chic” de carretera y sus “amistades” con los políticos y con “empresarios” nativos de la pequeña y mediana empresa que ha surgido por algunos de estos pueblos al calor de la Dirección de GM. Hasta las rencillas entre ellos las conocen mejor que los miembros del comité. Estos campesinos no tienden a ver en ellos “figuras respetables y poderosas” como sí sucede más entre los que se han criado en ciudad grande, sino clasificados en su particular experiencia con personajes semejantes, como hacía la Señorita Marple en las novelas de Ágata Christie, acertando en la mayoría de los casos.

Nada de esta natural perspicacia es tomado en serio, ni por lo tanto investigado y analizado por los modernos sindicalistas. Ahí esta la carta de UGT para ver la respuesta que les dan.

CGT por su parte saca un comunicado muy escueto diciendo que cuando la empresa proponga algo firme lo estudiará junto con sus afiliados.

Entretanto, la dirección de la empresa, para ir cercando al comité antes de presentar la propuesta sondea la posibilidad de recibir subvenciones. El día 12 tiene lugar una reunión en Madrid con el Gobierno. Tomo del “Heraldo” del día 13:

“En el encuentro de Madrid participaron, además del ministro de Industria, el presidente de GM España, Antonio Pérez Bayona; el responsable del Departamento legal de la empresa, Ernesto Trigueros, y los consejeros aragoneses de Economía (Eduardo Bandrés) e Industria (Arturo Aliaga). Desde el Ministerio apuntaron que el proyecto presentado por Figueruelas para su ‘bendición’ por parte de Montilla

«ha gustado mucho» y que, por tanto, Madrid respaldará a la planta zaragozana en su pugna con la de Gliwice en la medida de sus posibilidades.

Bandrés no quiso cuantificar el apoyo que tanto el Gobierno central como el aragonés se comprometen a dar para favorecer la candidatura de Zaragoza al montaje del Meriva a partir de 2009 en detrimento de Gliwice. “En el momento actual no podemos ser más explícitos», dijo. No obstante, todo parece indicar que los porcentajes de las subvenciones serían similares a los prometidos hace cuatro años para el primer Meriva.”

Se saca del horno: primeras y previstas reacciones

Así pues, después de cubrir los otros flancos, es el día 13 cuando la empresa lanza su propuesta en una reunión con los “líderes” de los sindicatos. El comunicado posterior se extiende dos páginas con un envoltorio inicial de retórica para dulcificar la píldora, que en la segunda página resulta ser esta:

CONTENCIÓN DE COSTES DE FABRICACIÓN: establecer medidas que permitan, si no reducir, al menos evitar que aumenten las diferencias salariales.

Incremento anual de salarios y pluses:

- Años 2006 y 2007: de acuerdo con lo previsto en el XI Convenio Colectivo.

- Años 2008-2015: el incremento de los conceptos salariales anteriormente citados no superará el 50% de la inflación real en cada uno de los años del periodo considerado.

El complemento de antigüedad se congela con fecha 31.12.07, pasando la cantidad a denominarse complemento personal.

Se elimina la prima de participación a partir de 01.01.06.

Reducción de la prima de competitividad en un 50% de su cuantía a partir de 01.01.06.

TIEMPO DE TRABAJO: El menor tiempo de funcionamiento de línea en cada turno de trabajo en relación con Gliwice (33 minutos menos de producción por turno) representa una enorme desventaja competitiva de la planta de Zaragoza: para fabricar el mismo volumen de producción del Meriva, necesitaríamos instalar más capacidad (incremento de inversiones) y mayor plantilla.

A partir de 2008, manteniendo la jornada de presencia de ocho horas, incrementar el tiempo de funcionamiento de las líneas en 20 minu-

tos, mediante la eliminación de dos pausas. El colectivo de especialistas a quienes afecta esta medida percibirá una prima de 460 • al año.

En el comunicado nada se dice del plazo hasta el 19, esto es, 5 días más tarde. Cabe preguntarse: ¿Porqué esperó hasta el 14 para poner la propuesta sobre la mesa? No esperó: preparaba el terreno. Una maniobra (la memoria colectiva de los trabajadores recuerda otras semejantes, lo que les refuerza en su particular enfoque de la situación) para mantener un clima de premura que decidiese a los sindicatos a no consultar a sus afiliados (como todos habían dicho públicamente) para entrar en unas negociaciones que también estarían condicionadas por el inexorable avance de las agujas del reloj. Como ya he dicho, hay precedentes.

A partir de aquí la escena queda ocupada por los sindicatos y los comentaristas y la empresa se retiran prudentemente a un segundo plano. Exigencias del guión. Siguiendo la pauta de toda negociación, esta primera propuesta es muy exagerada en sus exigencias. Seguirá, como siempre un compás de espera, los sindicatos se desmelenarán rechazando rotundamente la propuesta, lo que será ampliamente divulgado por los medios. Tras unos días, la empresa rebajará el listón, los sindicatos celebrarán alborozados el triunfo conseguido por su “firme actitud”, dirán que la responsable actitud de la empresa ya permite entrar a estudiar la nueva propuesta y negociar sobre ella, etc. Nada nuevo, especialmente para los trabajadores de la GME.

Así pues, los sindicatos lo rechazaron en principio y convocaron asambleas de afiliados para el sábado 17 para recabar el apoyo de sus afiliados. No tuvieron ninguna dificultad porque acudieron muchos afiliados, y en un ambiente caldeado lo rechazaron con rotundidad. Sólo CGT propuso realizar una asamblea General, que los otros no aceptaron. El aparente ultimátum hasta el lunes 19 queda arrinconado. En consecuencia, la empresa lo suspende y marca una nueva fecha para el 4 de octubre. Entramos en un compás de espera, hasta el 28 de septiembre, cuando la empresa, lamentando que los sindicatos no hayan tomado en consideración su primera propuesta, lanza la segunda.

Sale el segundo pastel

Estas son las rebajas, extraídas del texto divulgado en la fábrica:

FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA

Posibilidad de realizar, a partir del 2008, entre jornadas de recuperación y jornadas adicionales, un máximo de 15 jornadas en viernes noche o sábado mañana, por empleado y año.

La compensación será, hasta el 31.12.07, la prevista dentro del Plan Industrial en el texto del Convenio Colectivo (1 x 1.75). A partir del 01.01.08, la compensación será de 1.25 por cada jornada trabajada en viernes noche o sábado mañana.

FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA

Adaptar los calendarios y turnos de trabajo de las áreas a las necesidades organizativas y productivas futuras.

Adecuación del grado de integración vertical de las plantas a los compromisos de productividad adquiridos para el nuevo modelo.

CONTENCIÓN DE COSTES:

Incremento de salarios y pluses:

- Años 2006 y 2007: de acuerdo con lo previsto en el XI Convenio Colectivo.

- Años 2008-2010: el incremento de los conceptos salariales será del 50% de la inflación prevista, con cláusula de revisión a final de año por la diferencia entre el 50% de la inflación prevista y el 50% de la inflación real.

El Complemento de antigüedad se congela con fecha 31.12.07, actualizándose a partir de esa fecha de acuerdo con los incrementos generales del convenio. La Compañía abonará a cada empleado, en la fecha en la que le hubiera correspondido cobrar el siguiente quinquenio, la parte proporcional correspondiente al tiempo generado del último quinquenio hasta el 31.12.07. Esta eliminación gradual de la antigüedad representa un incremento promedio de salarios, en los 7 próximos años, de más de un 2% de la masa salarial

Se eliminan las primas de competitividad y participación a partir de 01.01.08

El menor tiempo de funcionamiento de línea en cada turno de trabajo en relación con Gliwice (33 minutos menos de producción por turno) representa una enorme desventaja competitiva de la planta de

Zaragoza. Las Partes adquieren el compromiso de estudiar en el futuro alternativas que permitan una más eficiente utilización de la capacidad instalada.

EMPLEO

Cuando las circunstancias lo permitan, conversión en indefinidos de los contratos de relevistas que acumulen más de un contrato de relevo y tengan una antigüedad de más de 5 años en el cómputo de los periodos trabajados.

Estas condiciones respetan íntegramente el contenido del Convenio Colectivo, e incorporan una fórmula progresiva de eliminación del complemento de antigüedad, percibiéndose la parte proporcional de quinquenio generada hasta el 31.12.07. En flexibilidad de jornada, no cambia nada durante la vigencia del Convenio y para el futuro se sigue considerando el carácter excepcional del trabajo en fin de semana.

Todas estas medidas quedan en todo caso condicionadas a la efectiva adjudicación del Meriva.

Esta propuesta está muy alejada de las que se han hecho en otras unidades de GM Europa (Alemania, Suecia). No es desde nuestro punto de vista la propuesta deseable, pero sí la posible en este momento,

Esto rompe la aparente unidad existente entre los sindicatos. Para UGT, OSTA y USO, ya hay una base para negociar. CC OO no se decide a decir lo mismo porque la plantilla lo ha considerado poco menos que una burla y lo rechaza tan rotundamente como la anterior. CGT lo rechaza de plano. Cada sindicato se mueve por las naves llevando sus posiciones a sus afiliados y a todo el que les quiera oír. Además, la propuesta sale el 28 y el plazo vence el 4, esto es, 6 días después. Se ve que la empresa sigue presionando con el factor tiempo.

Ante el ambiente reinante, los sindicatos deciden celebrar asambleas de afiliados (una vez más se niegan a aceptar la propuesta de CGT de celebrar una asamblea general) en sus locales de Zaragoza el sábado 1 de octubre, esta vez pidiendo la aprobación de sus respectivas posiciones a los afiliados.

Y salta lo que para muchos es una sorpresa. En la asamblea de UGT, llena la sala con casi 500 afi-

liados no consiguen que sus tesis sean aceptadas y (un viejo recurso de estos sindicatos) prolongan la asamblea hasta cansar al personal. Cuando desde la mesa observan que ya se han marchado los más protestones (tengo comprobado en mi vida sindical que son los más impacientes, no me pregunten por qué) y creen poder ganar, proponen una votación secreta. A pesar de que se habían marchado casi la mitad, solo consiguen que sea aprobada su postura de entrar a negociar por un 67 % de los asistentes. En la de CC OO, (también con una extraordinaria asistencia), que propone rechazar la oferta, es aprobado en votación a mano alzada por casi la totalidad de los presentes. A la OSTA, le salen las cosas peor: abogando por negociar, el resultado de la votación le resulta adverso, y tiene que resignarse. Hay un Pleno previsto para el lunes, 3, y los votos de OSTA, CC OO y CGT dan una mayoría. Visto para sentencia: El lunes el Pleno rechazará esa propuesta y se lo comunicará a la Dirección de la Empresa, que al día siguiente tendrá que viajar a Alemania con la maleta medio vacía.

Cambio de escenario

A partir de ese momento sale al centro de la escena el consejero de Economía, Hacienda y Empleo de la DGA, Eduardo Bandrés, carné y carne del PSOE, La misma tarde del sábado hace unas declaraciones a “El Periódico de Aragón”, (el “Heraldo”, para el PSOE, es como más de derecha) para ser publicado al día siguiente, en tono dramático, conminando a los sindicatos a sentarse para evitar una tragedia para Aragón. Y con el compromiso declarado de aportar una subvención de 30 millones de euros, para que la dirección de GM-España no fuese a la reunión de Alemania con las manos vacías. El protagonismo de los afiliados a los sindicatos, (que podríamos hacer extensivo a la gran mayoría de los trabajadores de la planta, puesto que no hacían más que reflejar el sentir colectivo) el hecho de que hubiese sido una decisión tomada democráticamente, le importaba un bledo. De manera tácita, exigía una reunión entre ellos el mismo domingo. Parece lógico que si los trabajadores lo habían rechazado, tendrían sus motivos, que es lo que debería estar en el centro de la atención. En absoluto. Nadie, ni periodistas ni sindicalistas ni políticos entró por ese camino. Los que sí lo sabían muy bien eran los trabajadores: Los años de bo-

nanza, con sábados de horas extras se habían acabado y la esperanza de que volvieran se iba esfumando rápidamente. El Plan industrial firmado el año pasado por el comité suponía más de 500 bajas, cubiertas durante los tres años con jubilaciones anticipadas y “bajas incentivadas”, eufemismo creado para encubrir lo que no eran otra cosa que “despidos pactados”. La flexibilidad también se había impuesto, con un máximo de 15 días al año (repartidos a gusto de la Dirección) que no se trabaja, se cobra y después hay que recuperarlo en sábados cuando la Dirección lo crea necesario. Ahora resulta que 15 días es poco y hay que ampliarlo a más. Lo que más inquieta a los trabajadores es lo que pueda suceder si la empresa no vende el año que viene lo suficiente como para tener que programar sábados productivos, la deuda crece y la situación se prolonga sin visos de encontrar otra solución que no sea la de descontar del salario los días no trabajados. Nada hay previsto para eso. Y hay otro aspecto de la cuestión que causa indignación a muchos. Parece aberrante que los jefes sigan apretando las tuercas día a día, exigiendo más y más rapidez, calidad y entrega, para decirles un buen día que se queden en casa durante 3 o 4 días. La lógica del capital (tiene que exigir el máximo rendimiento al trabajador durante su jornada de trabajo, sean cuales fueren las circunstancias externas) es difícil de digerir por los explotados que quieren fingir que no lo son. ¿Por qué no se bajan los ritmos en vez de hacer esto?, se preguntan muchos. Pero sus sindicalistas se mueven dentro de la lógica del capital y tienden a considerar que quien hace semejante pregunta es sencillamente un corto de luces.

Con todos los planes trastocados, entraron en tromba los políticos y los medios contra los sindicatos, por no haber sabido dirigir el rebaño. La empresa, fiel a su táctica, volvió a dar otro plazo corto (el 10 de octubre) y a esperar el desarrollo de los acontecimientos. No pasivamente, puesto que en los días siguientes circularon por la fábrica “anónimos” criticando la actitud de los sindicatos (dirigiéndose seguramente a los no afiliados, que son más del 60 % de la plantilla, y no habían podido manifestarse como los afiliados). La hechura de los mismos no parecía de manos obreras. Lo que sí observaban los trabajadores era el nerviosismo de los cuadros y los ejecutivos, lo que reforzaba su

opinión de que la Dirección de GME había embarcado a GM Europa en una aventura que ahora presentaba un incierto futuro. Y es sabido que Detroit no perdona los grandes fallos.

Bandrés siguió en el centro de la escena (al parecer, según se comenta en la fábrica, tiene muy buenas relaciones con el Director) y se ofreció como árbitro (que cambió por “mediador” porque a CC OO no le gustó el término) entre la Dirección y los sindicatos, como si fuesen estos los que lo habían rechazado, poniendo sobre la mesa una contrapropuesta que maquillaba la de la Dirección de la empresa.

Una aventurilla fracasada

CC OO empezó a flaquear, y UGT y la Dirección, observando la resolución del Pleno del comité, se lanzaron sobre la OSTA, cuyos cuatro votos eran decisivos para dar la mayoría a UGT y al sindicato de cuadros (ACUMAGME), que también estaba a favor de negociar. CGT a su vez, en su “Rojo y Negro” del día 8, dice lo siguiente: “Desde CGT creemos que la decisión sobre el posible traslado de la producción ya está tomada desde hace tiempo, y todo este proceso responde a una estrategia empresarial para abaratar los salarios y recortar las condiciones laborales de la plantilla de GM España.” No hay duda de que es quien más se acerca a la realidad, aunque, en el ámbito de la fábrica nada hace para desarrollar sus tesis y divulgarlo entre los trabajadores.

La OSTA, presionada, corrió por las naves intentando convencer a sus afiliados de que tenían que ceder, y se decidió a convocar otra asamblea de afiliados para el sábado siguiente, día 8, chantajeando con la promesa de su Secretario General, José López, de dimitir si los afiliados volvían a rechazar la negociación. Fue lo suficiente para que CC OO se echase a temblar. Conociendo a la OSTA (un grupo de sindicalistas de la USO que se salió de ella con armas y bagajes) se esperaban lo peor y empezaban a rebobinar, aunque tímidamente.

El 7 de octubre, víspera de la por todos esperada asamblea de la OSTA, donde poco más de doscientos trabajadores tenían en su mano “el futuro

de la planta”, aparece por primera vez la voz de los obreros en los Medios. Es nuevamente el “Heraldito”, quien publica algunas cortas entrevistas hechas en la puerta de la fábrica. El titular de la noticia es significativo: “Ya vale de ceder”. Tomamos solamente el resumen inicial que hace el periodista:

La plantilla de GM en Figueruelas está harta «de tanto ceder». Denuncian la presión que sufren por parte de la Dirección, de los sindicatos, de los medios de comunicación y del Gobierno de Aragón y creen que no se comprende que su lucha por las mejoras laborales ha sido larga y su trabajo, duro («venid vosotros aquí a currar»... «o que venga el consejero Bandrés a montar coches a la línea», insistían muchos). En el cambio de turno, la intervención del responsable de Economía, reclamada desde la multinacional y sus proveedoras, fue interpretada en clave negativa por buena parte de los trabajadores, que incluso desafiaron a que se convoque un referéndum en la planta. Según los testimonios que siguen, gran parte de los trabajadores -todos los consultados- opina que han sido muchos los sacrificios que han realizado hasta ahora y denuncian también la desinformación y la confusión que ha impuesto la Dirección en este proceso, así como «sus continuas amenazas» sobre el traslado de su producción.

La OSTA se lleva el batacazo en la asamblea. Los afiliados vuelven a rechazar la negociación. Pese a ello, el secretario no cumple su promesa, no dimitió. Y nadie le pide cuentas.

(Quizás sea este el momento de hacer una reflexión sobre la degradación que ha sufrido el término “representación” en estos últimos tiempos. Un representante de un colectivo toma una decisión y pretende, hasta dos veces que sus representados lo acepten y estos se niegan a ello. Y él permanece alegremente como representante. Cabe preguntarle: ¿A quién representas a partir de ese momento? Y a los representados: ¿Porqué no le obligáis a dimitir? Da la sensación de que estamos asistiendo a una especie de fascistización de las relaciones sociales sin darnos cuenta de ello.)

Vuelta a Bandrés y un tercer pastel

Fracasada la “operación OSTA”, no hay otra tabla de salvación más que la de Bandrés, y los

hilos que pueda mover para encontrar apoyo. Paradójicamente, el fracaso de la OSTA no sirve para reforzar la posición de CC OO (lo que demuestra que iba en realidad arrastrada). El mismo día de la asamblea de OSTA, sábado 8, tras conocer el resultado, Bandrés cito a los representantes de la Dirección y el Comité en la que cambió su papel de “árbitro” a “mediador” (el día anterior la Federación del Metal de CC OO había sacado una nota de prensa rechazando el arbitraje) y una vez que se aceptó se puso a trabajar. La empresa distribuyó la información de los resultados en la fábrica el día 11. Este es el contenido:

Comunicación a todos los empleados

El sábado día 8 de octubre el Consejero de Economía del Gobierno de Aragón, D. Eduardo Bandrés, citó a la Dirección y a la Representación de los Trabajadores para conocer la respuesta de los sindicatos a su propuesta de arbitraje respecto a las condiciones laborales de la planta de Figueruelas para la fabricación de la siguiente generación del Meriva.

La Dirección, UGT y ACUMAGME aceptaron el arbitraje, mientras que CGT, CCOO y OSTA lo rechazaron. Previamente, OSTA había celebrado una asamblea de afiliados en la que se decidió ese rechazo.

Tras una serie de intervenciones, D. Eduardo Bandrés sugirió a las partes modificar su propuesta de arbitraje por una mediación. La diferencia reside en que, mientras el arbitraje es de obligado cumplimiento, la mediación es sólo una propuesta, que posteriormente las Partes pueden aceptar o rechazar. Todos los sindicatos, a excepción de CGT, aceptaron la mediación de la DGA. Por parte de la Dirección también se aceptó, con la condición de que cualquier acuerdo debería estar cerrado el domingo a las 24 horas. El motivo es que todo el Proyecto técnico y de condiciones socio-laborales estaba ya entregado, revisado con GM Europa y firmado por parte de las dos plantas, y que ayer lunes comenzaba la valoración financiera de los Proyectos por parte de GM Europa.

El domingo a las 10 horas, tras múltiples contactos mantenidos a lo largo de toda la jornada del sábado con todas las partes implicadas, el Consejero dictaba una mediación que alteraba la propuesta de la empresa en lo siguiente:

-El incremento salarial del 50% del IPC para los años 2008, 2009 y 2010 tendría un efecto máximo en el salario de 1 punto por debajo del IPC.

-Se eliminaba cualquier tipo de fórmula o compromiso futuro respecto al capítulo de tiempo de trabajo.

-La mediación establecía una obligación para la empresa de no presentar un ERE en el año 2005 si, como está previsto, el número de jornadas de Paro Técnico excede de 25.

-Se establecía una Comisión Paritaria para resolver cualquier cuestión en la interpretación del contenido de la mediación.

-En el caso de que las condiciones económicas o de mercado variaran, el contenido de la propuesta de mediación sería reajustado por acuerdo de las Partes.

-En todo caso, la propuesta se condicionaba a la efectiva adjudicación del Meriva a la Planta de Figueruelas.

El domingo a las 17 horas se contestó a la propuesta. La Dirección, UGT y ACUMAGME aceptaron la propuesta de mediación, y CCOO, CGT y OSTA la rechazaron. Tras una serie de contactos del Consejero con las Partes, y ante el absoluto bloqueo de la posición de quienes rechazaban la mediación, finalizó ésta a las 20 horas sin alcanzarse ningún acuerdo.

La dirección de la Compañía

¡A otro perro con ese hueso! habría dicho mi padre. Con toda seguridad, la propuesta ha salido de la Dirección de GME y el amigo Bandrés se ha prestado a preparar esta casi dramática puesta en escena: Un domingo de ajeteo bajo el tic-tac de un fatídico reloj. Sigue imperante la premura de tiempo, que va creciendo en importancia a medida que todas las amenazas se desgastan y muestran su incapacidad para doblar a los reacios trabajadores. Conviene observar que ningún sindicato destapa la tramoya. Todos actúan en el escenario montado por la Dirección.

Tomo de “El Periódico de Aragón” del 11 de octubre, una parte de la información que titula: “Las negociaciones para optar al Meriva”:

Los representantes de la sección sindical de CCOO en la planta de General Motors (GM) España vivieron ayer con inquietud la jornada de resaca tras un fin de semana de negociaciones, en el que el sindicato rechazó la propuesta de mediación, planteada por el consejero de Economía, Eduardo Bandrés. Sin embargo, y pese a que ayer vencía el plazo para entregar en Zúrich (Suiza) un plan laboral que permitiera a Figueruelas optar a la fabricación del Meriva, CCOO solicitó a la dirección de la firma una prórroga de una semana, aunque ésta no accedió finalmente.

El responsable de la sección sindical de CCOO en la factoría, Antonio Carvajal, argumentó que esta petición obedecía a que «la oferta de mediación presentada por el consejero Bandrés se acercaba a unas condiciones que, haciendo un pequeño esfuerzo, podíamos aceptar». Sin embargo, Carvajal precisó que este extremo debía contar con la confirmación de los afiliados del sindicato. Así, indicó que «hemos pedido una prórroga para realizar una asamblea de afiliados», ya que «con algún pequeño cambio podíamos haber pedido en asamblea el voto afirmativo».

La bajada de tono y el “aviso a navegantes” a los afiliados es más que visible. Asustada por la negativa de la Dirección de ampliar el plazo, el día 13 saca una hoja informativa a la plantilla, titulada “La asignación del Meriva”. Tomamos solamente el siguiente párrafo:

La decisión de rechazar la propuesta de la mediación ha sido detenidamente valorada y el que resulte más cómoda de explicar por el respaldo de la afiliación no significa que para nosotros haya sido fácil de tomar. Este desacuerdo no es un éxito para nosotros sino un fracaso para las partes negociadoras. Esto se fundamenta en la convicción de que no podemos desandar el camino avanzado en la negociación, y por ello no podemos compartir los mensajes fáciles que tratan de confundir a la plantilla utilizando por ejemplo el evidente problema de los ritmos, para desvirtuar una realidad que nos dice que estamos ante evidentes problemas, pues más allá de la cuestión del Meriva, sabemos que existe una mala situación financiera y una previsión a la baja de la producción anual.

Como puede verse en esta última frase, en total contradicción con la promesa, implícita en el Plan

Industrial en marcha, de recuperar en sábados los días no trabajados. Pero la plantilla ya sabe por experiencia que las contradicciones no les quitan el sueño a los sindicalistas, instalados hace ya tiempo en el “salir del paso”.

La tensión es tan grande en la fábrica y tal el desencuentro entre trabajadores y sindicalistas que, por primera vez desde que existe la planta, aparece abiertamente una escisión dentro de UGT, aunque no afecta a los delegados. Antiguos miembros del Comité que lo abandonaron por la izquierda sin salirse del sindicato, que se caracterizan por mantener la oposición de palabra en sus asambleas, salen a la luz pública en la empresa con un comunicado en el que los obstáculos que les están poniendo en el sindicato para impedirles que formen una lista para el próximo Congreso, sin citar para nada el conflicto en marcha. Poca cosa, pero un indicio de las críticas que con toda seguridad estaban recibiendo como afiliados a UGT. También por estas fechas aparece por la fábrica una octavilla de la CNT – AIT denunciando la jugada de la empresa (en línea con lo que pensaban los obreros) Para terminar proponiendo una asamblea de trabajadores con el siguiente orden del día: 1º-Destitución del comité de empresa. 2º-Asunción de todas las responsabilidades por parte de la asamblea general, de aquí en adelante. ¡No más comités de empresa! 3º-Contestar a la provocación patronal con una jornada de lucha obrera. Demasiado para el cuerpo. En este momento, un sueño.

Compás de espera. Todo el mundo sabe que la verdadera resistencia proviene de los trabajadores, aunque sea una “resistencia pasiva” En plan demoralizador, la Dirección distribuye el 18 un comunicado titulado “GM y la UAW alcanzan un acuerdo tentativo sobre la Asistencia Sanitaria. “Además se ponen en marcha otras iniciativas de reducción de costes.” En su interior encontramos cosas como esta:

Los empleados asalariados en los Estados Unidos se han reducido en un 30% en los últimos cinco años y están previstas más reducciones en 2006.

Además, como se anunció anteriormente, no se han previsto incrementos de salarios, ni bonificaciones, ni aumentos del sueldo variable para los empleados y los ejecutivos de GM durante 2005.

Y un rosario de calamidades a causa de la disminución de las ventas, a las que se quiere combatir con la reducción de los costes sociales.

Nuevo cambio de escenario

Mientras en Zaragoza se descansa un poco del ajetreo, el culebrón nos traslada momentáneamente al exterior. El “Heraldo” desplaza a su periodista Susana Miralles a Gliwice para hacer un reportaje que sale a la luz en ese periódico el 18 de octubre. Tomamos el párrafo inicial y el final:

SUSANA C. MIRALBÉS. Desde Gliwice (Polonia) | Fritz Henderson y Carl-Peter Forster, presidente y consejero delegado de General Motors Europa (GME) respectivamente, han iniciado en Polonia las visitas correspondientes al examen para la adjudicación del Opel Meriva, el modelo cuya producción disputa GM España con la competitiva fábrica de Gliwice. Ayer, Henderson, seguido a toda velocidad por un séquito de unos quince ejecutivos, recorrió durante una intensa mañana las instalaciones del Este de GM, para completar el trabajo que ya había empezado el lunes con la misma energía. Los dos «pesos pesados» de la compañía, y principales encargados de decidir dónde se hará el nuevo Meriva, si en Figueruelas o en Polonia, permanecerán en Gliwice, alojados en un discreto pero céntrico hotel de la pequeña ciudad silesia, hasta finales de esta semana, según confirmaron fuentes de Opel Polska a este diario.

Respecto al calendario sobre el que se conocerán las importantes decisiones sobre el monocabina (primero, en General Motors Europa y, después, en la cúpula de la corporación, en Detroit), el presidente del comité polaco, Slawomir Ciebiera, aseguró que en función de lo que los portavoces de los trabajadores polacos hablaron ayer con el consejero delegado de GME- «el plazo podría alargarse». «En un principio nos dijeron que se sabría en noviembre, después mencionaron diciembre y ahora ¡hablan incluso de que todo puede demorarse hasta enero!». Para el portavoz de la plantilla de Gliwice, que se alargara la espera revelaría «que España y Polonia se encuentran empatadas en esta batalla que ha impulsado la Dirección. Si estuviera la cosa muy clara, o la tuvieran muy clara en GM, la decisión se tomaría antes».

Todo indica pues, que hay mar de fondo y la Dirección de GM Europa empieza a tomarse en serio el reto presentado por los trabajadores de

Figueruelas, que en principio creyó (o le hicieron creer) que no sería un gran obstáculo. De repente empiezan a aparecer en la prensa otras dificultades para llevarse el Meriva a Polonia que, al parecer nadie había visto hasta ahora. Que las inversiones para el modelo tendrían que ser bastante más elevadas en Polonia que aquí, dada la diferencia de capacidad de producción entre la una y la otra, y que había que contar también con el costo que representaría para la empresa el despido de 3.000 trabajadores, en dinero y en desgaste de imagen, factor importante cuando se producen coches para consumo de masas y se está rodeado de otras empresas que trabajan para la misma gama. Huele a inicio de retirada, sin por ello abandonar los esfuerzos por arrancar concesiones a la plantilla.

Susana, del “Heraldo” sigue enviando información desde Gliwice. Tomamos lo más significativo, del día 23

Título: Gliwice necesita 700 millones de GM para hacer el Meriva, el doble que Figueruelas.

Un par de párrafos:

“Las cuantiosas inversiones que General Motors debería realizar en su pequeña planta polaca de Gliwice son un gran factor de peso que hace inclinar la balanza hacia Figueruelas en la batalla por el Meriva y eleva el optimismo en la factoría. El desembolso que debería hacerse en la fábrica del Este rondaría los 700 millones de euros, destinados a la ampliación de la factoría (maquinaria, instalaciones, nueva plantilla) pero también a los llamados «costes de separación» del monovolumen, lo que incluye el pago de los posibles despidos que habría que certificar en Aragón en el peor de los casos. Frente a ese montante, calculado por la multinacional en el diseño de su «site selection», Figueruelas requeriría de una inversión mucho menor, de unos 300 millones, para fabricar la segunda generación de un producto nacido en Aragón.”

“Además existen sustanciales incentivos fiscales que las autoridades polacas ofrecen a las empresas que se instalen en esta zona deprimida de la Silesia y que minimizan el impacto de las ayudas anunciadas por España, al margen del informe presentado en Zúrich. En estos puntos se apoyó GM España para defender su propuesta de recortes.”

Ante la «desinformación» que también reina en el entorno de la planta polaca, los «bloggers» loca-

les y algunos medios de comunicación aseguran en diversas páginas de Internet que el acuerdo para que parte de la producción del Zafira viajara de la histórica Bochum (Alemania) a Polonia incluía compromisos de compra de aviones militares estadounidenses por parte de Varsovia. Las mismas fuentes también destacan estas últimas semanas que, en función de estos acuerdos internacionales, la multinacional del automóvil compraría parte de sus componentes a Bumar, una firma polaca de material militar. Falta saber si, entre las medidas políticas anunciadas por el consejero Eduardo Bandrés, se contemplan iniciativas similares.

Por estos pagos también circularon rumores de parecido tenor. El PP no duerme y corrió por la ciudad, (no sé concretamente de donde salió) que la fabricación del Meriva en Polonia era el castigo del gobierno norteamericano por haber sacado las tropas de Irak.

Finalmente cito un nuevo envío de Susana, que titula: "Forster da «más tiempo» para solucionar «la crisis de Zaragoza». Dos párrafos:

La división sindical creada ante la propuesta de recortes de la empresa sigue abierta. Pero algunas posturas podrían encontrarse tras la reunión ordinaria anual del comité europeo, que se celebró el jueves. Un día después, los sindicatos del Viejo Continente se encontraron con Carl Peter Forster, consejero delegado de GME, recién llegado de su primera visita a Gliwice. El comité europeo decidió solicitar, y así lo hizo, una reunión extraordinaria con la Dirección para hablar del lugar en el que se fabricará el próximo Meriva y «todo hace indicar» que ésta se celebrará pronto. A esta cita acudirían representantes del grupo reducido del comité (foro), contando en esta ocasión con la presencia de dos miembros de UGT y otros tantos de CCOO (Fernando Bolea y el presidente del comité de Figueruelas, Juan Carlos Sánchez; y José María Fernando y Antonio Carvajal, del comité zaragozano, respectivamente).

Según las fuentes sindicales presentes en la cita de Frankfurt, Forster habría asegurado el viernes a los portavoces de la plantilla europea de GM que «la Dirección está de acuerdo en tomar tiempo para solucionar la crisis de Zaragoza (creada tras el rechazo de la plantilla a la propuesta de la empresa de recortes)». «Estamos abiertos a estudiar las sugerencias que salgan de esa reunión», aseguró el viernes a las centrales. Desde la UGT puntualizaron que

«ha quedado claro» que cualquier posible «sugerencia» deberá contar con el beneplácito del comité zaragozano.

El "Heraldo" es el periódico más leído en la fábrica, y por cada uno que lo compra tiene de 10 a 15 lectores. En la actual situación ha aumentado el número de compradores y de lectores. Los trabajadores extrajeron la conclusión de que estaban en lo cierto desde el primer momento y ahora la empresa estaba buscando como salir del atolladero sin perder la cara.

De vuelta a casa: La insoportable levedad del capitalismo

Pero Bandrés no cesa y moviliza también a sus amigos. La GM sigue en el candelero: El Heraldo del día 24, además de dedicarle el editorial al tema publica dos artículos de opinión y casi una página entera en la sección «Economía». Nunca se vio tamaño despliegue en la batalla abierta contra los trabajadores de GM, a los que, en último análisis, apuntan todas las baterías, aunque no estén en línea.

Vayamos por partes:

El editorial puede calificarse de cauteloso, con el dato curioso de que califica a los sindicatos de «rehenes de lo que sus afiliados expresaron...». Con esto nos desvía la atención de una relación entre representantes y representados para dirigirla a una relación entre secuestradores y secuestrados. Poco elegante, por no entrar en críticas más pesadas.

Máximo García, presidente de la Fundación de Cuadros: Estos señores, que se sepa, nunca se pronunciaron contra las privatizaciones, ni por la orientación neoliberal de la economía, por lo que es de suponer que son partidarios del fortalecimiento de la empresa privada y rechazan la intervención del Estado en ella. No obstante, cuando llega un momento como este, cargan las tintas contra «las diferentes esferas políticas» y exigen de ellas no se sabe qué, porque tampoco lo concretan. En tono alarmista consagra el enfrentamiento de los obreros de aquí con los de allá como el nudo a desatar diciendo que «El margen de acción de la factoría es reducido y en el capítulo laboral es donde parece existir

un amplio recorrido» (¿Recorrido hasta donde, Sr. García? ¿hasta los salarios de Nigeria?) Y no se olvida de añadir por su cuenta algo que sirva para inquietar: «En este terreno, es patente que Gliwice cederá todo lo posible». Este «posible» supongo que debe de ser el último agujero del cinturón de los trabajadores de esa planta. Todo esto se da de bofetadas con la información que está apareciendo en ese periódico desde Gliwice. No importa, ni importa el conjunto de factores que están apareciendo y desmontando el tinglado. Lo que importa es que los trabajadores son los que están paralizando el proceso, (a estas alturas, nadie duda de eso en Zaragoza) y eso es algo que no se puede tolerar, en ninguna circunstancia.

Luis Tejedor Cadenas, secretario general del Metal de UGT-Aragón y durante muchos años miembro del Comité de Empresa de GME: Se sale por la tangente, subiéndose al árbol y echando una mirada al bosque, para decirnos que arde. El mercado mundial del automóvil está en recesión, las empresas tienen que reducir costos para ser más competitivas, aunque empeoren la vida de los trabajadores, etc.

O sea, quieto en la mata, a verlas venir. Cuando los trabajadores levantan la cabeza, los sindicalistas bajan la suya y callan. Hay que esperar a que se encuentren divididos y desmoralizados para volver a levantarla. Esa es mi experiencia en la GME, donde he trabajado durante 20 años. Es la base real sobre la que se construye este culebrón.

Y en la página de economía: Juan Antonio Fernández de Sevilla, presidente de la «Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles y Camiones»: Futurismo sin mucho fundamento (sus afirmaciones son más que discutibles) y con la punta de la flecha envenenada. («...deberíamos tener una legislación plenamente adaptada «a las necesidades del producto, para lo que sería bueno negociar en el marco real del convenio de la empresa») En cristiano: Que no intervengan los aparatos sindicales y que no perturbe la negociación ninguna reflexión general sobre la situación, que todo quede en manos de los cuatro pelagatos que están en el comité, que son pan comido. Esto lo dice porque cree que los trabajadores de GME han sido condicionados por las prédicas de Buey o Górriz y no tienen no-

ción de lo que se juegan. (Hay que hacer constar aquí que todas las reuniones y asambleas que ha celebrado el sindicato desde que empezó esto ha sido con la presencia activa de los dirigentes del Sindicato de Zaragoza y presencia de alguno de Madrid, y todo el mundo empresarial lo sabe) El futurismo es muy endeble porque, según él, tras cuatro o seis años «...las aguas volverán a su cauce y la industria automovilística nacional pondrá sobre el tapete las ventajas competitivas que tiene, como la industria de componentes y la formación». ¡Claro! y la competencia de otros países permanecerá quieta durante esos cuatro o seis años, sin presentar batalla en la competitividad. Estas tonterías no son de este señor, estas tonterías es lo único que pueden decir los capitalistas para justificar las concesiones que exigen a los trabajadores, aquí y en cualquier otro país del mundo capitalista, sencillamente porque no hay otro «argumento». El rey está desnudo. Se descubre la tremenda carencia de argumentos de los empresarios (y no solo de ellos) cuando se trata de hablar sobre el futuro en un mundo que quieren que sea regido por la competitividad a todos los niveles. Como todos ponen el acento en ser competitivos, en propiedad sólo deben hablar del ahora, nunca de un mañana.

Cortando la diarrea

El día siguiente, 25 de octubre, el “Heraldo” anuncia en primera plana la buena nueva: “CC OO, dispuesta a negociar con la Dirección de GM”. La diarrea había que cortarla.

De la noticia en el interior extraemos lo más significativo:

“CC OO está dispuesta a plantear una alternativa de plan social ante la Dirección europea de GM para facilitar que la fabricación del Meriva se quede en Zaragoza, siempre que la empresa muestre una intención «seria» de negociar y ofrezca «un compromiso mínimo con el proyecto y el empleo», aseguraron ayer en el sindicato. El detonante de este cambio de actitud podría estar en las declaraciones realizadas el viernes por el consejero delegado de GME, Carl Peter Forster, requiriendo a Figueruelas de «correcciones que son necesarias antes de hacer una inversión», lo que habría dejado claro la exigencia de la compañía para mantener el monovolumen en su cuna natural. Forster también indicó que, en

una eventual reunión con los sindicatos, estaría dispuesto a «aceptar sugerencias» que facilitarían la solución de lo que él bautizó como «la crisis de Zaragoza». Si CC OO aceptara un acuerdo negociado con GME, su opinión sería fundamental para que el comité de Figueruelas diera el visto bueno debido a la mayoría que compone con la UGT”

«La citada reunión, que fue solicitada el viernes a la Dirección por el presidente del comité de GME, está todavía sin convocar de forma oficial, aunque es previsible que la fecha se confirme pronto.»

«Según fuentes de la central, las opciones que estaría manejando la sección sindical ante la posible elaboración de un plan que -a estas alturas- podría llamarse ‘C’, contaría como esquema básico con las propuestas planteadas en el proceso de mediación desarrollado por la Conserjería aragonesa de Economía (ver abajo). Por otro lado, el texto también deberá respetar las resoluciones que la Ejecutiva comisionista anunció el pasado 7 de octubre. En función de éstas la aceptación de cualquier herramienta de, moderación salarial deberá estar «sustentada en la base de un sindicato. proyecto»: Entre otras cosas, por ejemplo, la admisión de nuevas medidas de flexibilidad tendrían que acompañarse, según opina el sindicato, de «facilidades para que el personal pudiera también atender sus necesidades con los tiempos de trabajo».

«La propuesta planteada en la mediación del Gobierno de Aragón, a través de Economía, serviría de esquema a CC.OO para presentar su alternativa, dijeron, aunque la central hará cambios ya que la oferta de la DGA fue rechazada por el sindicato. Eso, en el caso de que su opinión fuera finalmente solicitada por GME. Entre otros puntos, la oferta presentada por el consejero Eduardo Bandrés contemplaba una flexibilidad productiva de unos 15 días (a partir del 1 de enero de 2008), que se recuperarían las noches del viernes o los sábados a 1,25. También recogía que la empresa no presentaría ERE en lo que queda de año. En lo que respecta a la flexibilidad organizativa, Bandrés anunció la petición de externalizar el salpicadero del vehículo (que implica a más de 100 empleados), un punto que sería previsiblemente eliminado por CC.OO. Respecto a la **contención de costes**, la mediación planteaba que entre 2008 y 2010 el incremento salarial sería del 50 sobre el IPC previsto, aunque limitó la pérdida del poder adquisitivo a un máximo del 1 %. Respecto a la **congelación de la antigüedad**, Bandrés dio como fecha el 31 de

diciembre de 2007, aunque el personal cobraría lo acumulado hasta esa fecha. Otras propuestas eran la conversión en fijos de los relevistas en determinadas condiciones, y la desaparición -respecto a la propuesta de GM- de la ampliación del tiempo de trabajo.»

Todo parece indicar que la Dirección de GM Europa ha decidido tomar cartas en el asunto ante la incapacidad de la Dirección de GME para sentar en una mesa a los sindicatos. Hay que recordar que, en las altas esferas de estas grandes empresas se considera que en cualquier protesta obrera de envergadura en una planta, buena parte de culpa la tiene la Dirección de esa planta porque una de sus principales obligaciones es la de saber manejar a los sindicalistas para mantener la paz social. Pero no da el primer paso (vieja táctica) sino que manobra para que sean los sindicalistas quienes lo den. Por eso la reunión figura oficialmente como una iniciativa del Comité. Y ese paso solo se ha dado, naturalmente, con el beneplácito de la Dirección de GME y después de cerciorarse bien de que CC.OO va a acudir a la cita. En cuanto a las condiciones que impone CC.OO, bien sabe por experiencia que suelen diluirse en una serie de promesas, cuyo cumplimiento queda en dependencia de la evolución de la cartera de pedidos.

El día siguiente, el “Heraldo” coloca con grandes titulares a toda plana en la Sección de Economía: “CC.OO, pendiente de la posible convocatoria de Forster para hablar de un pacto con GME.” El texto comienza así, marcando la tónica de la noticia completa:

“Pesimismo general entre las filas sindicales de Figueruelas ante el cambio de actitud de CC.OO. Tras confirmar la formación que ayer seguían «trabajando» en el texto de un plan social que, dado el caso, se presentaría en una futura reunión con la Dirección de General Motors Europa (GME), el resto de centrales decían «esperar poco» de esta posible cita. Es más, los sindicatos presentes en la planta -incluido CC.OO- recordaban que la Dirección continental todavía no ha puesto fecha al encuentro e incluso algún miembro del comité cuestionaba que éste fuera a producirse, pese a sus primeras impresiones.

La idea de esta reunión -en la que se podría retomar en algún grado la negociación abortada en España- surgió del presidente del comité europeo; quien solicitó un encuentro con la Dirección de GME

para hablar del Meriva. El pasado viernes, el consejero delegado de la firma, Carl Peter Forster, se habría mostrado abierto a la celebración de la reunión e incluso aseguró que podría considerar «las sugerencias» que salieran en la misma. Sin embargo, de momento nada se ha concretado.

El portavoz comisionista, Antonio Carvajal, insistió ayer en que «nosotros seguimos trabajando en la redacción de una propuesta» que seguiría -según la propia central- un esquema similar al del plan de mediación del Gobierno de Aragón, como adelantó ayer este diario.

Forma parte de la estrategia tradicional: Todo a las prisas cuando te llama la Dirección, pero horas o días de espera en la antesala cuando llamas a su puerta. La cuestión es mantener siempre la iniciativa ante el tablero.

El miércoles y el jueves, 26 y 27, silencio total en los medios.

De la zanahoria al palo

En estos momentos de espera en la antesala se abre una puerta a la esperanza para los sindicatos y por eso le podemos llamar zanahoria. Pero hete aquí que, el viernes 29, sin recibirles ni avisarles, la Dirección anuncia a la plantilla en un boletín informativo que ha presentado un Expediente de Regulación de Empleo para los días 7, 9 y 19 de diciembre de 2005. El palo. Según la hoja, se agotan los días anuales improductivos previstos en el Plan Industrial (25 en total) y no hay más remedio que presentar el ERE. Ese mismo día sale una octavilla del comité de la que extraigo el siguiente párrafo:

Este E.R.E lo justifica la Dirección en el excedente de capacidad productiva previsto para Diciembre y en la imposibilidad de utilizar el sistema de distribución irregular de la jornada, pactado en Convenio, al alcanzarse a finales de Noviembre un saldo colectivo negativo de 24,5 jornadas, de las 25 jornadas como máximo que el acuerdo considera.

El procedimiento que regula los E.R.E. 's suspensivos contempla un periodo de consultas, que se inicia hoy, de al menos 15 días naturales entre la Dirección y el Comité de Empresa, en el cual se ha de negociar sobre las causas motivadoras del E.R.E y sobre las soluciones para evitar o reducir sus efectos, y que puede finalizar con acuerdo o con des-acuerdo.

Posteriormente, la Autoridad Laboral dispone de un periodo máximo de 15 días naturales para convalidar, en caso de haberse alcanzado acuerdo en el periodo de consultas, o para resolver, en caso de des-acuerdo.

El mismo día sale también una hoja de CC OO, en la que, tras culpar a la empresa de tener que apelar al ERE por haber planificado mal, termina diciendo:

Por todo esto, CC.OO nos vamos a oponer a este ERE y esperamos que esta sea una decisión unánime en el Comité de Empresa.

En cuanto al efecto que la presentación de este ERE puede tener en el proceso de selección de Plantas para la fabricación del nuevo Meriva, pensamos que es muy negativa. CC.OO. vamos a seguir luchando por el Meriva pero está claro que la actitud de la Dirección provocando a la plantilla de esta forma, hace casi imposible alcanzar cualquier acuerdo, si éste, al final tuviera algún sentido o utilidad.

Puesto al habla con trabajadores de GME la opinión mayoritaria es que se trata de una venganza por no haber cedido y que puede haber salido de GM-Europa. El culebrón se enreda y amenaza no acabar nunca. Lo que nos espera hasta que la empresa se salga con la suya no nos traerá nada nuevo respecto a los movimientos de uno y otro bando, desde que los trabajadores no pueden manifestarse nada más que a través de lo que deciden estos sindicalistas. El escenario les está vedado.

Conclusiones: Más que conclusiones de este relato yo propondría “reflexiones”. Son muchos los aspectos de este tipo de conflictos, poco conocidos por el público en general y por los círculos académicos e intelectuales en particular, tanto por los sucesos en sí como por lo que sacan a la luz. Las situaciones excepcionales que rompen con la rutina diaria y fuerzan a las llamadas “fuerzas vivas” de la sociedad (políticos, sindicalistas, empresarios, etc.) a tomar partido, a salir a los medios, sirven para levantar el pico de la alfombra y permitirnos ver sus verdaderas concepciones sobre la convivencia en una sociedad dividida en clases y por lo tanto, jerarquizada. Concepciones que, en ausencia de sobresaltos, permanecen ocultas bajo el manto de la diplomacia y las buenas maneras. Pero que son, en último análisis, las que determinan sus decisiones, que en el caso de los empresarios o representantes

de una sociedad anónima, como son los ejecutivos, van a afectar a la vida de muchos de sus congéneres, incluso de miles.

Lo sucedido en este caso ofrece muchos aspectos para la reflexión. Hemos visto, por ejemplo, como las conclusiones a que llegan los trabajadores son presentadas como una cuestión anecdótica, que no tiene más trascendencia, ni merece más atención que un simple accidente. No vimos ninguna reacción, pro o contra, después de las entrevistas del *Heraldo* a los trabajadores el 7 de octubre en los portones de la fábrica. Ni tampoco el más mínimo asomo de análisis. Su opinión, como hemos visto a lo largo de todo el relato, no cuenta para nada. Su destino es trabajar y callar.

También hemos visto como un puñado de trabajadores (ni el 1 % de la plantilla) afiliados a la OSTA, pueden decidir el destino (en salario y condiciones de trabajo) de 8.000 familias. Una curiosa concepción de la tan ensalzada democracia que disfrutamos. El hecho de que no celebren asambleas generales para que decidan todos los afectados tiene una fácil explicación, pero sólo para quienes hemos vivido el clima interno de la fábrica: En la última (hace más de 4 años) los sindicalistas pudieron constatar como muchos trabajadores aprovechaban la oportunidad para descargar sobre ellos todos los agravios que llevan acumulados. Estos agravios se han multiplicado en los últimos años, y el rechazo sería mayoritario, no tanto al plan de la empresa como, a través de él, a la actuación del comité, tanto en esta como en sus anteriores actuaciones. Si UGT, sindicato con mayor afiliación en la empresa, no consigue convencer a los que fueron a su asamblea, y se ve obligado a jugar sucio para al final obtener una victoria pírrica y el puñado de afiliados a la OSTA, sabiendo que eran el centro de atención de la Dirección, el Gobierno de Aragón y los miles de trabajadores de la Empresa, prefieren que sus compañeros les reciban bien el lunes en la fábrica, (no hay otra explicación) rechazando la negociación, puede imaginarse lo que habría sucedido en una asamblea general.

Luego aparecen los berenjenales en que se meten los empresarios y “analistas” cuando pretenden justificar las deslocalizaciones, el trabajo precario, etc. como consecuencias inevitables de la compe-

titividad, (ante la que, según ellos, no hay otra opción que la de participar) de la que sólo se salvarán los más fuertes, que naturalmente, seremos nosotros, si hacemos bien los deberes, que diría Aznar. Pero resulta que eso es lo que están diciendo a los trabajadores en los cuatro cantos del mundo. Si estos señores entrasen al trapo y nos permiten arañar un poco en sus tesis, no tendrían más remedio que reconocer que eso no es ningún proyecto de futuro, que quedaría sujeto a un conjunto de factores impredecibles. Pero el que te habla, generalmente, sí que tiene el futuro asegurado. Para eso están los contratos blindados.

Otro dato a estudiar es la respuesta, a mi juicio, excesivamente serena de los trabajadores ante un ataque a unos derechos conseguidos de tal magnitud. Quizás sea debido a la inexistencia de un sindicato, que, aunque fuese pequeño y con poca representación en el comité, hubiese echado ya raíces y supiese canalizar ese general descontento que observamos (y ha observado toda Zaragoza) en la plantilla, para programar acciones de protesta que marcasen la pauta a los sindicatos mayoritarios¹. Quizás los años de bonanza, cuando no se daba abasto para producir lo que se vendía, adormeció las conciencias, y, bueno, los trabajadores fueron perdonando las sucesivas pifias de sus sindicalistas sin prever que cuando vienen mal dadas se necesita otro tipo de personas al frente. Los deseos de CNT-AIT, expuestos en su octavilla sólo podrían cumplirse si muchos más trabajadores se hubiesen involucrado en la acción sindical, desde dentro o desde fuera y se hubiera impuesto como algo necesario la decisión de librarse de esos sindicalistas.

Finalmente, quisiera llamar la atención hacia estos sucesos y lo que reflejan a aquellos investigadores de las ciencias sociales que, desde un punto de vista crítico hacía esa globalización neoliberal en la que chapotea el capitalismo, tienden a volver la vista hacía los sindicatos, creyendo que son, o deben ser, uno de los principales focos que nos guíen en la necesaria lucha contra esta destrucción de todos los frenos que se le fueron poniendo en los años 50 y 60 del siglo pasado a la voracidad destructiva in-

¹ Hay ejemplos en muchas empresas españolas, desde que la burocratización de los sindicalistas, de arriba y de abajo, expulsó de los sindicatos mayoritarios a sus afiliados más combativos, que antes que irse a casa se mantuvieron en el empeño bajo otras siglas.

trínseca al capitalismo. Como la gasolina que mueve su motor es la plusvalía, y esta se arranca explotando la fuerza de trabajo, cuyo poseedor, el obrero, se encuentra organizado en sindicatos, se deduce que son estos quienes deben de hacer esto y aquello para cambiar las cosas. Y lo peor es que este silogismo se apoya en el status que les dan a esos sindicatos estos mismos gobiernos que, con mayor o menor disimulo, están sirviendo a ese neoliberalismo. Así, son muchos los que creen que, por el hecho de codearse en las alturas con managers y ministros, de introducirse en otros campos de la vida social, aportando proyectos y sugerencias tienen alguna influencia sobre las decisiones empresariales o macroeconómicas. Sí, lo tiene, en la macro y en la microeconomía, siempre que, como está sucediendo en Zaragoza, entren primero por el aro.