

Seat, ¿el fin de la historia o el embrión de lo nuevo?

ÁNGELES MAESTRO - LA HAINE :: 11/01/2006

De las prejubilaciones a los despidos. El acuerdo de SEAT, un salto cualitativo para la patronal... El acuerdo firmado entre la patronal de SEAT y los sindicatos de CC.OO. y UGT supone un salto cualitativo en la - por ahora - interminable sucesión de derrotas del movimiento obrero desde la Transición.

Llamarlo derrotas es una manera de hablar porque en muchos casos, como en el de SEAT, se trata de rendiciones de las cúpulas sindicales, tras encabezar importantes movilizaciones - cuando desde el principio se había aceptado la lógica de la patronal - y sin consulta alguna a los trabajadores. Las mismas centrales sindicales que dirigieron la lucha ejemplar de hace décadas de los trabajadores y trabajadoras de SEAT han pactado lo que nunca hasta ahora se había producido en una gran empresa: el despido forzoso de 660 trabajadores y trabajadoras, además de la prejubilación de 230 - con amortización de su puesto de trabajo - y el aumento de la bolsa de horas¹ de 30 a 35 días. A cambio, la dirección de la empresa se compromete a no presentar ningún nuevo Expediente de Regulación de Empleo (ERE)... "a lo largo de 2006".

Como viene sucediendo en decenas de empresas en los últimos meses, el ERE se pacta, aún cuando SEAT:

- * Ha declarado beneficios por valor de 500 millones de euros en los últimos 3 años, 145 millones en 2004
- * Ha transferido a la empresa matriz Volkswagen en concepto de patentes 442 millones de euros en 2004
- * Se ha incrementado la productividad real (facturación /trabajadrx) en un 14% entre 2002 y 2004
- * No ha cesado de recibir ingentes sumas de dinero público desde su privatización en 1986; 200 millones de euros en los dos últimos años

A pesar de todo esto y de que en todos los casos semejantes (los más recientes Gearbox, Samsung, Philips, Miniwatt) la Generalitat no dudó en conceder la autorización administrativa, la Plataforma Unitaria integrada por CC.OO., UGT y CGT, no planteó el rechazo frontal del ERE desde el primer momento exigiendo el mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

Se aceptó el marco general de la reducción de plantilla y de derechos, a pesar de que el repetido argumento de la garantía de la viabilidad de la empresa ya no se lo cree nadie, de las inyecciones de fondos públicos, de las mejoras en la productividad **por la flexibilidad pactada de trabajar más fines de semana** y de los jugosos beneficios. Se partía así, sin

fuerza, aceptando *a priori* que la empresa pudiera eliminar puestos de trabajo, jugando en campo contrario, a la defensiva, buscando el mal menor.

¿Por qué? ¿A qué lógica responde, cuando por otro lado los trabajadores y trabajadoras de SEAT respondieron con fuerza a las convocatorias de manifestación y de huelga, a pesar de la represión patronal?

...que viene de lejos

Evidentemente no es algo nuevo, ni aislado.

En el caso de SEAT, empresa emblemática en las luchas del movimiento obrero en otros tiempos, se sucedía desde hace años un retroceso en derechos tras otro: acuerdo para introducir la doble escala salarial, aumento de los ritmos, flexibilidad de jornada, aceptación de sucesivas reducciones de plantilla, etc.

Las ventajas acumuladas por la patronal no eran sólo materiales. Las sospechas más que fundadas² de que los servicios prestados a las empresas en las negociaciones de convenios y EREs no eran gratis y las evidencias de que la "mano" de las "centrales sindicales mayoritarias" aseguraba el acceso a diversas prebendas de parte de la empresa, iban - y van - minando, entre lxs trabajadorxs de SEAT y en el conjunto de la clase obrera, la confianza en la representación sindical.

En el caso de SEAT, demostrando una vez más que la lucha de clases no se detiene³, la patronal entendió ahora que el pulso estaba ya ganado y que no había por qué pagar "despidos no traumáticos" cuando se podía alcanzar un nuevo record y poner a CC.OO. y UGT a jugar un papel ligeramente nuevo. Como señala el veterano dirigente de CC.OO. de SEAT Carlos Vallejo: *se ha pasado de las listas positivas, para el ingreso de los hijos o para las promociones de categoría, a las listas negativas para incluir o sacar gente de entre los despedidos*⁴.

La aceptación de la lógica del enemigo

El requisito de la autorización administrativa para los despidos colectivos, establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores es instrumento destinado a garantizar la causalidad de los despidos que, por la misma lógica, debiera endurecerse cuando las empresas han sido reiteradamente receptoras de ayudas públicas. La broma macabra es que una conquista obrera de primera magnitud, esté siendo pervertida por un gobierno de "izquierdas" (PSC, ERC y EUiA), precisamente en la Comunidad Autónoma en la que más EREs se han planteado por parte de empresas boyantes y beneficiarias de todo tipo de subvenciones y exenciones fiscales. Eso sí, para no quedar en evidencia, el Tripartit presiona por detrás a los sindicatos. En el caso de SEAT, su presidente Andreas Schleef, al mostrar su satisfacción por la firma del acuerdo con CC.OO. y UGT, manifestaba: *sin el apoyo de la Generalitat quizá no habría sido posible*.

¿A eso llaman gobernar con los votos de la izquierda?

¿A alguien extraña que la patronal y el gobierno planteen la eliminación de la autorización

administrativa en la nueva reforma laboral?

¿Qué dicen quienes se rasgan las vestiduras cuando se califica a esa *izquierda* de enemigo de clase?

El *Gran Tripartito* (Gobierno, CEOE, CC.OO.-UGT), va a pretender que el ERE de SEAT sea el inicio de una etapa cualitativamente nueva: la clave de bóveda sobre la que se edifique un nuevo escenario en la aplicación de la máxima flexibilidad en las relaciones laborales, en aras de conquistar las posiciones más favorables en la vertiginosa carrera de la competitividad.

Los 659 despidos de SEAT, producidos antes de que se sancione la precariedad generalizada, tal y como pretende la nueva contrarreforma laboral, representan el símbolo de la homogeneización de las relaciones laborales. La patronal pretende demostrar que las empresas grandes - que como SEAT o Miniwatt/Philips "tiraban" de las conquistas laborales del resto del sector - no son ya islotes de empleo con derechos, murallas de fuerza obrera capaces de detener la extensión del empleo basura. Los cientos de despidos forzosos, firmados con nocturnidad y alevosía, afectando a la gente más combativa, sin consultar a la plantilla, sin haber exigido el reingreso de los represaliados durante la movilización, producidos en la primera empresa de Cataluña, pretenden demostrarnos a todxs que no hay resistencia posible, que no queda otra que aceptar el modelo de desregulación y explotación que ya está implantado en las contratas y en todas las pequeñas empresas. Quieren demostrarnos que tenemos su bota en el cuello, que no vale la pena luchar, que quien lucha está solx y en soledad sufre las consecuencias de alzarse por todxs.

Para el conjunto de la clase obrera es imprescindible analizar el ERE de SEAT como un salto cualitativo en un caldo de cultivo propiciado por una política y un modelo sindical que se repite desde hace mucho tiempo.

De las prejubilaciones, como derrota con anestesia, se ha pasado a la amputación en vivo de los despidos forzosos. Lo que hay que poner de manifiesto es que ambos hechos forman parte de una misma lógica: la aceptación por parte de los sindicatos de la competitividad como ley absoluta que rige el funcionamiento social en su conjunto y que tiene como instrumento privilegiado la flexibilidad de la que depende la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Asumir la competitividad como criterio central equivale exactamente a aceptar el axioma central del capitalismo: que la economía está al servicio de los beneficios y no de los seres humanos. Es una lógica en la que se confunden los intereses de la empresa y los de "sus trabajadores". Una curiosa vuelta al sindicato vertical.

Si lo ocurrido en SEAT marca un punto de inflexión trascendental en la estrategia de la patronal, hay que decir que se trataba de un salto anunciado, cuya probabilidad iba creciendo a medida que los representantes sindicales, en SEAT y en otras grandes empresas, aceptaban un ERE tras otro mientras se declaraban impúdicos beneficios y a sabiendas de que - como en Telefónica - por cada empleo fijo destruido se iban a crear 3 o 4 empleos "basura" en contratas o filiales en precario.

De la misma forma que el capitalismo - por su propia lógica interna - es irreformable, el ingenuo - o cómplice - intento de suavizar sus expresiones mediante la negociación sindical y renunciando a cuestionar de raíz los intereses de clase de la burguesía, sólo conduce a debilitar hasta la extenuación al movimiento obrero en un retroceso sin límites de sus derechos.

Pero si los trabajadores y trabajadoras nos detenemos a analizar, no sólo que el asunto tiene carácter general, sino que es la culminación, por ahora, de una estrategia sindical entreguista que se mantiene desde hace tres décadas y que solo conduce a la derrota, es posible que este salto cualitativo sea el inicio del proceso de reconstrucción del sindicalismo de clase y combativo.

Pero, no siempre fue así...

El "cambiao" de la Transición

Hace casi 30 años, en abril de 1976, con los sindicatos de clase y la izquierda política aún en la clandestinidad, pero con un alto grado de organización y combatividad de la clase obrera, se promulgaba la Ley de Relaciones Laborales más avanzada que se ha conocido. En ella se reconocían amplios derechos laborales y, sobre todo, se establecía por primera vez el objetivo general de la estabilidad en el empleo y el carácter básico de la contratación indefinida, concretándose unas pocas excepciones⁵. Llama la atención que esta Ley se promulgase en plena crisis económica y cuando la mayor parte de los ordenamientos jurídicos de Europa occidental estaban evolucionando hacia la "flexibilidad". La clase obrera era fuerte y la correlación de fuerzas mandaba.

Su vigencia duró poco más de un año.

Los Pactos de la Moncloa, de 25 de octubre de 1977, cuestionaron frontalmente lo promulgado 18 meses antes. Su redacción hacía mención explícita a la introducción de la temporalidad. Un mes más tarde se publicó un Decreto Ley que autorizaba la realización de contratos temporales a trabajadores en paro y a trabajadores "juveniles", sin tener que someterlos a la "formalidad" de justificar su causalidad.

Contrarreforma tras contrarreforma, lo sucedido después es una cadena sin fin de desregulaciones, generalización progresiva de la temporalidad, subvenciones, exenciones fiscales y bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social de la patronal⁶.

En paralelo al proceso de eliminación de conquistas sociales duramente arrancadas durante la Dictadura con tantos años de cárcel, torturas y muertes - primero tímidamente por el gobierno de UCD y después de forma sistemática por los sucesivos gabinetes del PSOE - se procedió a la liquidación de aquellas empresas públicas declaradas no "rentables" por el gran capital europeo, como peaje para la entrada en el paraíso de la Comunidad Económica Europea. No se llevó a cabo la menor investigación sobre los directivos responsables del fracaso empresarial, procedentes en gran parte de los casos de "familias del Régimen" y en la inmensa mayoría de los casos con evidencias clamorosas de corrupción.

De igual manera se privatizaron la casi totalidad de las empresas que producían jugosos

beneficios - esta vez sin que se lograra articular justificación coherente alguna - y pertenecientes a sectores estratégicos: la banca pública - Argentaria - , CAMPSA, TELEFÓNICA, ENSIDESA, IBERIA, SEAT, TABACALERA, IBERDROLA, IZAR, etc.

La sustitución de centenares de miles de puestos de trabajo fijos y con derechos que se inició con la "reconversión industrial" de principios de los 80 y que continúa con el reguero interminable de "reestructuraciones de plantilla", "desvinculaciones", "externalizaciones" o EREs, se ha venido llevando a cabo comprando paz social con prejubilaciones y falsas invalideces. De esta forma, mientras el coste de las pensiones salía como siempre, en última instancia, de los bolsillos de los trabajadores, el importante gasto social invertido en desactivar la resistencia obrera alimentaba el discurso de la insostenibilidad del sistema público de pensiones, que abrió la puerta a su privatización.

En ambos casos, los llamados "despidos no traumáticos" han dejado tras de sí desiertos industriales en numerosas comarcas y dramas humanos con pálido reflejo en estadísticas que dan cuenta de incrementos espectaculares en esas zonas de la tasa de suicidios, depresiones y mortalidad por otras causas, aparentemente no relacionadas, pero que tienen en el paro su explicación última⁷.

La consecuencia no es sólo el deterioro de las condiciones materiales de vida, sino el quebrantamiento de la vitalidad misma del trabajador o trabajadora y de su familia.

Además, como puede verse en las antiguas zonas industriales de Asturias, Galicia, etc, las pensiones sirven para posponer - alcohol y drogas mediante - el enfrentamiento de los hijos a la ausencia de futuro.

En paralelo las grandes empresas privatizadas, las de nueva creación y las propias administraciones públicas, desmintiendo sus propias razones de plantillas sobredimensionadas o los mitificadores discursos acerca de la capacidad de los avances tecnológicos para acabar con el trabajo, procedían a crear cadenas de contratadas y subcontratadas, con trabajadores cada vez con menos derechos y menos protección social, con interminables jornadas de trabajo, sin organización sindical, individuos aislados ...Cada vez más cerca del sueño del capitalismo: el cuerpo a cuerpo entre la libertad de contratar del patrón frente a la "libertad" de trabajar del obrero⁸.

Ahora es la precariedad de jóvenes e inmigrantes la deja el brutal saldo del 1000 muertos al año, ostentando el infame record desde hace décadas de ser el primer país de la UE en siniestralidad laboral. Son todas muertes evitables, directamente vinculadas a la temporalidad, a la imposibilidad de reclamar por quienes temen que no se les renueve el contrato o quienes ni siquiera lo tienen, a la maraña de contratadas y subcontratadas es decir a la columna vertebral de las actuales relaciones de explotación. Cuando la sangre salta a las primeras páginas de los medios de comunicación, como en el reciente accidente de Granada, se constituye una mesa tripartita (patronal, gobierno y CC.OO.-UGT) y se aumentan los fondos para "formación".

Todo ello no es óbice para que sin el menor pudor, la declaración para el "diálogo social", firmada por el *Gran Tripartito* el 8 de julio de 2004, lleve por título *Competitividad, empleo estable y cohesión social*, cuando - como es sabido - sus contenidos anuncian nuevos y

trascendentales retrocesos en derechos y garantías laborales y nuevas transferencias de salarios indirectos y diferidos a la patronal⁹.

¿Cuál ha sido la respuesta sindical ante tan brutal ofensiva?

Frente al discurso de las burocracias sindicales que pretenden camuflar su aceptación preventiva de lo que hay como única política posible arguyendo el desinterés y la insolidaridad del conjunto de los trabajadores, es inocultable que ha habido - desde la Transición - tres grandes huelgas generales.

Los trabajadores y trabajadoras salimos masivamente a la calle a pesar de la brutal represión, de la pérdida del salario del día de huelga que nadie negocia y de que en las dos últimas - la de 1994 y la de 2002 - la reivindicación estaba perdida de antemano para unas cúpulas sindicales que convocaron la huelga porque no podían aguantar la presión de la calle y que, básicamente, iban a aceptar la decisión del gobierno de turno.

En la mayor parte de las grandes empresas, en las que se han planteado reducciones de plantilla, ha habido luchas importantes y duras, en la empresa y en la calle pero... individualizadas, aisladas.

Mientras era evidente que los gobiernos de turno ejecutaban una política de carácter general, perfectamente planificada, las cúpulas sindicales asistían impávidas al derroche de energía de los trabajadores de cada empresa, solos, cuando al mes siguiente saltaba una empresa y otra, obedientes a la misma estrategia.

No solamente se separaban empresas y sectores. Como muestra con genial claridad la película de Fernando León de Aranoa, *Los lunes al sol*, la dinamitación de la solidaridad y de la unidad de clase - negociando cada fragmento de trabajadores su situación, mirando para otro lado cuando despedían a las diferentes categorías de temporales, de subcontratados, cada grupo pensando salvarse a sí mismo, hasta que les tocaba a los últimos y no había fuerza para resistir - es el impagable réditto para el capital de un camino que no tendrá fin, a no ser que se ponga punto final, colectivamente, a un proceso que lleva al desastre.

Cuanto antes enterremos lo muerto, mejor

Hay que decirlo alto y claro de una vez: los intereses de las cúpulas sindicales de CC.OO. y UGT responden - en cada conflicto - más a los intereses de la patronal y de los gobiernos de turno - que a los de lxs trabajadorxs y cuanto más tiempo tardemos en darnos cuenta y en negarles nuestra representación, peor.

El planteamiento esencial, sin el cual estamos derrotadxs de antemano es la afirmación de que **si, se puede; que no aceptaremos ni un solo despido, ni la eliminación de un solo puesto de trabajo en empresas que declaran o esconden beneficios y que mucho menos toleraremos la represalia contra ningunx compañerx.**

¿No sería interesante preguntarnos qué hubiera sucedido en SEAT si, como planteaba la Xarxa contra els Tancaments i la Precarietat, la Plataforma Unitaria hubiera acordado desde el principio: "**exigir a la Generalitat que rechace el expediente** y que exija a la empresa

un **plan solvente** que garantice la continuidad de la marca y de la plantilla. Si la empresa se negara, la Generalitat le debería exigir la devolución de las cuantiosas subvenciones que ha recibido, sin descartar, si fuera preciso, la intervención de la empresa y su retorno a manos públicas para preservar los intereses generales"? ¿No habría sido posible lograrlo si el objetivo hubiera sido: "conseguir la máxima capacidad de presión a través de un **plan de lucha sostenido** que asegurase la unidad de la plantilla; que fuera ésta quien tuviese **la última palabra en toda decisión importante**; que se extendiera la lucha a otras empresas del grupo (Gearbox) y auxiliares afectadas por el plan de la empresa; que se llevase la solidaridad al conjunto de los trabajadores y que se comprometiera el apoyo a las demandas a las localidades afectadas, ayuntamientos, Parlamento de Catalunya"?

Pero aún hoy, tras la firme respuesta de la plantilla deslegitimando frontalmente el acuerdo, impidiendo la humillación de llevarse calladamente y de unx en unx a casa a lxs despedidxs y parando espontáneamente el 23 de diciembre, hay algo inmediato que hacer: **organizarse en cada turno, taller a taller y convocar un referéndum sobre el ERE**. No vale sólo la indignación, es preciso que material y concretamente la plantilla se adueñe de su democracia obrera usurpada y llame con su voz colectiva impostores a quienes ilegítimamente han decidido en su nombre.

La realización del referéndum en SEAT, junto con todas las movilizaciones que se acuerden, será la semilla de lo nuevo. Si no se hace no se pasará, en mi opinión, de intentar ser la "oposición" de quienes siguen teniendo la sartén por el mango. Es ese poder de decidir en nuestro nombre el que hay que terminar de arrancarles para evitar que el escenario se repita con la misma debilidad en el próximo ERE, de SEAT o de otras empresas.

CGT es el único sindicato con posibilidades de plantearlo y estoy segura de que no se encontraría sólo para llevarlo a cabo. La preparación del referéndum permitiría acometer algo tan importante como su realización: la reconstrucción desde abajo, en la primera empresa de Cataluña, del sindicalismo de clase y combativo basado en la democracia obrera, que es ya una urgencia construir. SEAT podría marcar para el movimiento obrero de Cataluña y para el conjunto del Estado, ese salto cualitativo que antes o después va a producirse porque como decía Lenin, *se está acumulando material altamente inflamable*.

¿No sobran ideas, experiencia acumulada por lxs más veteranxs, fuerza, entusiasmo y hasta rabia, por parte de lxs más jóvenes? ¿No hay conciencia suficiente de que el capital es insaciable, de que les importa un bledo la angustia de la gente, de que son capaces de todo? ¿Vale o no la apuesta por tender puentes - que no pueden levantarse si no es con la lucha - para unir la ruptura generacional? La reconstrucción de la unidad de clase, ¿no debe cimentarse sobre la afirmación esencial de "nativa o extranjera, somos la misma clase obrera"? Frente a la globalización del capital, ¿no es imprescindible, más que nunca, fortalecer el internacionalismo?

Quizás lo que aún no es evidente para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras es que hay que superar el estupor de contemplar cómo el modelo sindical de la aceptación de la derrota y la burocracia complaciente nos ha arrebatado nuestras organizaciones y las ha convertido en nidos de parásitos a su servicio, en estructuras muertas como instrumentos de lucha.

Lo que es seguro es que muchxs estamos decididxs a no morir con ellas. No es la primera vez, ni por desgracia será la última, que el enemigo de clase compra dirigentes e integra estructuras políticas y sindicales.

Pero los pueblos no se suicidan y es seguro que ahora también encontraremos la forma - como siempre, desde abajo, aprendiendo de los errores y con toda la voluntad unitaria - de recrear nuestras organizaciones y convertirlas en adecuados instrumentos de lucha.

Cuanto antes pongamos nuestras manos a la obra, mejor.

Madrid, 7 de enero de 2006

Notas

1 Bolsa de horas: tiempo de trabajo extra que el trabajador está obligado a realizar, en días libres, cuando la patronal lo decida, en función de las oscilaciones de la demanda.

2 Citibank reconoció en un juzgado de Madrid el pago de más de 650.000 euros (108 millones de pesetas) a los sindicatos CCOO, UGT y FITC por "el esfuerzo que realizaron" durante las negociaciones de cuatro acuerdos laborales, según publicó la revista *Interviú*. Abel Álvarez (*Revista Interviú*)

3 El presidente de SEAT declaró en mayo de 2005, con motivo de la renovación del convenio, que quedaba garantizada la paz social por 5 años.

4 http://www.kaosenlared.net/noticia.php?id_noticia=14455

5 La Ley de Relaciones Laborales, en su artículo 14 establece: El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las contempladas en el artículo siguiente.

6 Una exhaustiva crónica de las reformas laborales puede verse en Aguilera Izquierda, R. (2005) Principio de causalidad en la contratación laboral. <http://derecho-laboral.blogcindario.com/2005/05/00283.html>

También en Gálvez, S. La generación de las reformas laborales. ¿La "precariedad" como destino? Ponencia presentada en el Encuentro de Jóvenes de Corriente Roja, octubre de 2005.

7 La correlación entre las tasas de paro y la mortalidad por causas como úlceras del tubo digestivo o por infarto de miocardio, la correspondencia entre esperanza de vida y categorías socio-profesionales o la del nivel socio-económico y la incidencia de enfermedades infecciosas y no infecciosas, revela la determinación de la estructura socioeconómica sobre la enfermedad y la muerte de las personas. Puede verse en: San Martín, H. (1985) Crisis mundial de la salud. Págs 126, 138, 142, 142 y 146.

8 La extensión de la temporalidad ha sido vertiginosa. En pocos años el Estado español se ha situado a la cabeza de la UE en cuanto a empleo temporal. Los datos mas recientes son los siguientes: se ha pasado de una tasa del 30. 88% en el cuarto trimestre de 2004, al 34,39% en el tercer trimestre de 2005, en un crecimiento de la misma sin precedentes.

9 Estos aspectos han sido analizados recientemente en Maestro, A. (2005) Zapatero, el talante del trilero. Propuesta Comunista. Revista política del PCPE. También en <http://www.lahaine.org/index.php?p=10561>

Corriente Roja

Versión en portugués, en resistr.info: **SEAT, o fim da história ou o embrião do novo?**

https://ppcc.lahaine.org/seat_iel_fin_de_la_historia_o_el_embriion