

LES DESLOCALITZACIONS EN L'ÒPTICA DE LA USOC

Desembre 2005.

ÍNDIX

LES DESLOCALITZACIONS EN L'ÒPTICA DE LA USOC	3
1. BONES PRACTIQUES SINDICALS?	4
2. DE LA LEAR DE CERVERA (2002) A LA LEAR DE ROQUETES PASSANT PER CELESTICA	7
2.1. LEAR, punt de partida	7
2.2. Si LEAR ho ha fet, en poden seguir d'altres.....	8
2.3. La llista és llarga	8
2.4. I continua.....	9
3. EL TEMPS DE LA GLOBALITZACIÓ	10
3.1. Des de l'òptica de les empreses	10
3.2. Des de l'òptica dels Sindicats	11
4. QUÈ DIU LA UNIÓ EUROPEA DAVANT AQUEST FENOMEN?	13
5. LA CONFEDERACIÓ EUROPEA DE SINDICATS (CES) TAMBÉ S'HI HA PRONUNCIAT	17
6. ES PODEN PREVEURE LES DESLOCALITZACIONS?	20
7. ATENCIÓ A LA "CULTURA EMPRESARIAL"	22
8. LA GENERALITAT EXIGEIX UN PLA SOCIAL COM A CONDICIÓ PER APROVAR ELS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ (ERO)	26
9. QUATRE ANYS DE DESLOCALITZACIONS. EMPRESES RESTRUCTURADES O EN PROCÉS.....	29
9.1. EMPRESES QUE HAN PARTICIPAT EN EL SEMINARI.....	29
9.1.1. PRINTER.....	29
9.1.2. CELESTICA	35
9.1.3. COBEGA.....	39
9.1.4. LEAR (Roquetes).....	41
9.1.5. BARAYO (ex MINIWATT)	42
9.1.6. COATS FABRA.....	45
9.1.7. ABB AUTOMOTION.....	46
9.1.8. SONY.....	47
9.1.9. CLIMA ROCA YORK.....	48
9.1.10. SHARP ELECTRÒNICA ESPAÑA, S.A.	49
9.2. ALTRES EMPRESES QUE NO HAN PARTICIPAT EN EL SEMINARI.....	52
9.2.1. LEAR (CERVERA)	52
9.2.2. VALEO.....	53

9.2.3.	SAMSUNG	55
9.2.4.	PANASONIC	57
9.2.5.	LEVI STRAUSS	58
9.2.6.	PHILIPS	59
9.2.7.	IAR IBERICA.....	60
9.2.8.	AEG ELECTRIC MOTORS	61
9.2.9.	BOSCH	62
9.2.10.	RENO DE MEDICI (antiga Papelera Española).....	62
9.2.11.	ACC SPAIN (antiga Unitat Hermètica).....	63
9.2.12.	WRIGLEY (JOYCO)	64
9.2.13.	ZODIAC AUTOMOTIVE	64
9.2.14.	DOGI	65
9.2.15.	TEXTIL CELRÀ	65
9.2.16.	VILADÈS, S.A.....	65
9.2.17.	HEWLETT-PACKARD	66
9.2.18.	SANYO.....	66
9.2.19.	DAIMLER CHRYSLER	67
9.2.20.	AUTOTEX	67
9.2.21.	BASF CURTEX	68
9.2.22.	PULLIGAN.....	69
9.2.23.	DELPHI	69
10.	EL SECTOR DEL TÈXTEL. LA PRESENCIA DE XINA EN EL COMERÇ EUROPEU	71
11.	PRINCIPALS CONCLUSIONS QUE SE'N DERIVEN.....	74
11.1.	La Unió Europea.....	74
11.2.	La CES	74
11.3.	L'Administració	74
11.4.	Les Empreses.....	75
11.5.	Els Treballadors.....	76
12.	GUIA METODOLÒGICA PER AFRONTAR LES DESLOCALITZACIONS	78
12.1.	Presència sindical activa a les empreses.....	78
12.2.	Informació permanent per part del Comitè d'Empresa sobre l'evolució econòmica de l'empresa o del grup multinacional.....	78
12.3.	Actuació preventiva del Sindicat en la Negociació Col·lectiva	78
12.4.	Exigir que l'empresa faci tots els passos a què la legislació laboral l'obliga.....	80
12.5.	És imprescindible que es doni una unitat d'acció de tots els sindicats presents a l'empresa.	80
12.6.	Un rebuig inicial a la proposta de tancament o de restructuració de l'empresa ..	80
12.7.	S'ha d'informar des del primer moment als mitjans de comunicació	81
12.8.	Les mobilitzacions	81
12.9.	El recurs de l'Administració autonòmica	81
12.10.	El paper dels Ajuntaments	81
12.11.	Negociació	82
12.12.	Les Comissions de Seguiment	82
12.13.	Mantenir el contacte	82

LES DESLOCALITZACIONS EN L'ÒPTICA DE LA USOC

Aquest document és el fruit d'un Seminari realitzat des del darrer trimestre de 2004 fins a final de 2005 amb la participació de quadres de la USOC presents a la següents empreses: ABB, BARAYO, CELESTICA, CLIMA ROCA, COATS FABRA, COBEGA (Coca-Cola), LEAR, PRINTER, SCHINDLER, SHARP, SONY i LEVIS.

A més hi han participat diversos dirigents del Sindicat que han anat seguint un curs de Tutoria des de l'octubre de 2002.

La direcció del Seminari, de la Tutoria i del present treball ha estat en mans del Gabinet d'Estudis Socials que ha coordinat totes les tasques de formació i de recerca que ha calgut per fer possible la confecció d'aquest treball.

La intenció d'aquest Document és la d'oferir una visió del fenomen de les deslocalitzacions d'empreses a Catalunya des de l'òptica dels propis quadres de la USOC que han hagut d'enfrontar-se amb les decisions de les multinacionals amb resultats no sempre coincidents, intentant sempre que aquests fossin el menys traumàtics possibles per als treballadors.

1. BONES PRACTIQUES SINDICALS?

A l'octubre de 2004 es plantejà dins les activitats de FORMACIÓ DE QUADRES DE LA USOC un Seminari –que s'havia d'estendre fins a finals de 2005– per analitzar el fenomen creixent a Catalunya de les empreses –sobretot industrials– que s'anaven restructurant/deslocalitzant, parcialment o totalment, amb unes conseqüències preocupants: totals o parcials, sol·licitud de major flexibilitat, rebaixes salarials, deslocalitzacions a altres regions de l'Estat o a països de l'Est d'Europa, al Magrib o a la Xina.

Vàrem triar un conjunt d'empreses –totes elles multinacionals– amb dues característiques bàsiques. Primera, que coneguessin en pròpia carn el fenomen de les restructuracions, per haver-lo ja patit o per la por d'experimentar una possible/propera restructuració; segona, que hi hagués una notable presència de quadres/delegats de la USOC.

L'elecció final va recaure sobre les següents empreses: ABB, BARAYO, CELESTICA, CLIMA ROCA, COATS FABRA, COBEGA (Coca-Cola), LEAR, PRINTER, SCHINDLER, SHARP, SONY i LEVIS.

Més endavant entrarem en les particularitats de cadascuna d'aquestes empreses. Es poden avançar, però, algunes dades que posen sobre la taula la immediatesa i la gravetat del fenomen de les deslocalitzacions.

Així doncs, la LEVIS no va arribar a incorporar-se al Seminari perquè el tancament de l'empresa (30 de setembre 2004) coincidí amb l'inici de les nostres tasques d'anàlisi.

D'altra banda, dues empreses més, a hores d'ara, ja han deixat d'existir almenys pel que fa a Catalunya: BARAYO i CELESTICA.

Els núvols amenaçants de les restructuracions, ni que siguin parcials, planegen sobre altres firmes: LEAR, SHARP, SONY... Esperem aconeteixements!

Un cas ben especial –que ja tindrem temps d'aprofundir– és el de COATS FABRA, que suporta –com a mínim els treballadors– des de fa molts anys, una contínua restructuració, havent passat de 4.000 treballadors l'any 1980 a l'actual plantilla composta tan sols per 174 assalariats.

Aquest breu avanç ens ofereix un ràpid disseny del que s'està produint a Catalunya en aquest camp objecte de la nostra anàlisi.

L'objectiu d'aquest Seminari era doble. D'una banda, fer una anàlisi en profunditat del que han estat aquestes restructuracions/deslocalitzacions en empreses multinacionals (factors que han influït, actuació de la direcció, resposta dels sindicats, efectes sobre l'ocupació, gestió del període de la restructuració, proposta final negociada amb els sindicats o imposada per l'empresa i amb l'aprovació total o parcial de l'Administració).

D'altra banda, amb les dades a les mans, es tractava de fer un recull del que podíem anomenar “bones pràctiques” per part de la USOC (i dels altres sindicats) en el seu esforç per evitar aquest fenomen que tanta repercussió té sobre els llocs de treball dels assalariats en les grans empreses.

D'entrada pensàvem que aquestes bones pràctiques es dirigissin, en primer lloc, a **aturar les deslocalitzacions!** Després d'un any d'analitzar el que ha succeït a Catalunya hem hagut de baixar el llistó: és sumament difícil, gairebé sempre impossible, aturar les deslocalitzacions, quan les empreses –o els grups dels quals en depenen– han ja pres la decisió de tancar i marxar a altres llocs on puguin tenir més alts beneficis. Bé és cert que hi ha empreses que s'han pogut “salvar” de la crema –com ara PRINTER, com veurem més endavant–, però en el benentès dels sacrificis que això ha suposat per als treballadors (disminució de les taules salarials, sovint acceptació d'una doble escala salarial, més o menys explícita, retocs en els horaris i condicions de treball...).

Aquest baixar el llistó ha significat reconèixer, d'entrada, el protagonisme que en les restructuracions tenen les direccions de les empreses/grups multinacionals. Elles decideixen **prèviament** el que cal fer **pel bé de l'empresa** i això és el que, fet i fet,

imposen a la plantilla. Res de negociacions sobre l'essencial: sí o no a la deslocalització. Negociació només sobre aspectes derivats de la seva decisió: acomiadaments, indemnitzacions, prejubilacions, "pla social" a aplicar... i fotre el camp!!

L'objectiu, doncs, de bones pràctiques queda sovint –no sempre– reduït a aquesta segona –la menys important– negociació. El que la Unió Europea en els seus documents defineix com unes reestructuracions –que considera necessàries– que han d'ésser el mínim traumàtiques possible; del que es tracta és, segons la UE, de limitar els seus efectes negatius.

No s'ha de llençar la tovallola des del primer moment atès que hi ha hagut empeses, com hem apuntat, que, com PRINTER, han sabut mobilitzar els treballadors i una part de la societat i han aconseguit negociar el que és la premisa bàsica: primer el no tancament de l'empresa i, en segon lloc, les condicions de la direcció i dels treballadors pel manteniment del màxim nombre de llocs de treball.

D'altres (BARAYO, SAMSUNG, PHILIPS, LEAR...), han dut a terme mobilitzacions, però finalment els treballadors i els seus representants han hagut de claudicar i asseure's a la taula de negociacions de les condicions pel tancament.

Amb aquestes consideracions prèvies ens endisarem a partir d'ara en la complexitat d'aquest fenomen que afecta greument el panorama laboral de Catalunya aquests darrers anys.

2. DE LA LEAR DE CERVERA (2002) A LA LEAR DE ROQUETES PASSANT PER CELESTICA

2.1. LEAR, punt de partida

L'empresa sueca LEAR (a Cervera) no va ser la primera que va obrir el foc de les deslocalitzacions a Catalunya, però va ésser la que va "popularitzar" aquesta estratègia de les multinacionals, que ja no deixaria d'aplicar-se arreu sobretot en els sectors de l'electrònica, auxiliars de l'automòbil o tèxtil, per referir-nos als més castigats fins a l'actualitat (final de 2005).

La societat –sobretot els treballadors– va obrir els ulls davant d'un fenomen relativament nou que obria bretxa en el delicat camp del mercat de treball. Una empresa multinacional, amb nombroses factories arreu del món (inclòs l'Estat espanyol), dedicada a components electrònics de l'automòbil, que no havia tingut pèrdues, sinó més aviat sempre havia gaudit de nombrosos beneficis, de cop i volta decideix traslladar la seva producció a Polònia amb l'objectiu exclusiu de reduir costos de producció, comptar amb uns salaris molt més baixos que aquí.

Aquesta decisió presa per la seu central a Suècia comporta desmantellar una gran factoria, situada a Cervera (comarca de la Segarra), i deixar sense feina 1.280 treballadors (928 fixos i la resta eventuais). No es va poder entrar en la negociació amb els representants dels treballadors de la conveniència o no de tancar la factoria o dels avantatges de continuar a Cervera o traslladar-se a Polònia. La decisió ja estava presa. La direcció només volia entrar en el tema de les indemnitzacions: va fer una oferta de 37 dies per any treballat i després d'un procés de cinc mesos de tira i arronsa va acceptar una altra de 55 dies. Punt i final. L'empresa va tancar i va portar tota la producció a una nova planta a Polònia.

2.2. Si LEAR ho ha fet, en poden seguir d'altres

El tancament de la LEAR de Cervera va posar en estat d'alerta als treballadors de moltes altres empreses multinacionals radicades a Catalunya. Si la LEAR s'ha emportat la producció a un país de l'Est, no tenint pèrdues i gaudint any rera any de quantiosos beneficis, per què això no ho poden copiar altres grans grups transnacionals, que fins ara havien donat la impressió de fermesa, d'estabilitat i de seguretat vers el futur. Aquesta era l'anàlisi que feien nombrosos treballadors que imaginaven els seus llocs de treball com una fortalesa pràcticament indestructible.

Tot seguit, després del tret de sortida de la LEAR, van seguir, sense parar, moltes altres empreses que han anat apareixent –quasi totes esporàdicament en els mitjans de comunicació– durant uns quants dies/setmanes, per ser oblidades pel conjunt de la societat i per la majoria de treballadors... Els únics que no ho han oblidat han estat els afectats que s'han quedat sense el seu lloc de treball, tot i que hagin rebut una més o menys “sucosa” indemnització o s'hagin trobat amb una situació de prejubilació abans del que esperaven.

2.3. La llista és llarga

Una darrera altra –unes 40 (després veurem el llistat complert)– han anat caient, tancant parcialment o totalment i deslocalitzant-se a fora de Catalunya (PHILIPS, VALEO, SAMSUNG, PANASONIC, BARAYO, CELESTICA, LEVIS, FISIFE, TÈXTIL CELRÀ, etc., etc.).

No es tracta aquí només de fer una estadística. Aquesta, però, també és important. Es tracta de no analitzar-les una per una, com si fossin entitats distintes, sense cap relació entre elles. Si són tantes, ens veiem obligats a parlar de **fenomen!** I sindicalment, s'ha de veure que es tracta d'un trasbals en el mercat laboral, pràcticament desconegut fins ara, i davant el qual és urgent prendre mesures adaptades a la gravetat del fenomen. El

que no pot ser és actuar simplement quan es dóna un problema en una empresa concreta, oblidant-se del context més ampli en què s'ha donat aquella deslocalització.

D'aquí que ens veiem obligats a respondre a l'interrogant que es plantejava de bon començament: què pot fer la USOC (els sindicats) davant la política empresarial de les deslocalitzacions?

Citàvem en el títol d'aquest apartat la factoria LEAR de Roquetes (Terres de l'Ebre) perquè darrerament els treballadors d'aquesta empresa estan tement que es dugui a terme una operació semblant a l'experimentada fa 3 anys a Cervera. De fet, ja fa temps que una part de la producció l'estan deslocalitzant al Marroc i posteriorment a Roquetes les peces elaborades en aquest país passen el control de qualitat abans d'exportar-les a altres països.

2.4. I continua...

El 2005 ha estat el més prolífic en reestructuracions/deslocalitzacions. El fenomen no s'atura. Continua progressant. Sembla que ja es una circumstància inevitable amb la qual s'hagi de conviure! Sindicalment, és correcta aquesta consideració?

3. EL TEMPS DE LA GLOBALITZACIÓ

3.1. *Des de l'òptica de les empreses*

Tothom en parla. És la gran excusa. Tot ho justifica. Cal, doncs, que el Sindicat hi entri en aquesta ¿nova? realitat.

El terme **globalització** es comença a utilitzar arran de la caiguda del Mur de Berlín. Hi havia dos móns enfrontats. Un cau, l'altre avança. Avança en forma de globalització, de conquesta, de fer-se amb tots els mercats possibles, d'imposar les seves regles, al seu servei; objectiu: augmentar al màxim els seus beneficis.

La **globalització** no és ni més ni menys que un pas més donat pel capitalisme actual. Fins ara s'havia parlat d'internacionalització de l'economia, de mundialització, d'empreses multinacionals. A partir d'ara tot és més fàcil, més ràpid gràcies a les noves tecnologies i a les facilitats de les comunicacions entre països i continents.

La **globalització** és un repte per al conjunt de les empreses: una major competència entre elles, només sobreviuen les més fortes. És una batalla a mort.

La **globalització**, amb tot el que suposa de competència a nivell mundial, condueix les empreses a fer una anàlisi dels factors que poden facilitar la seva supervivència i el manteniment/creixement dels propis beneficis.

D'aquesta anàlisi les empreses, sobretot les multinacionals, en dedueixen els següents elements:

- La conveniència/necessitat de dur a terme **restructuracions**: acomiadar personal, menors salaris, jornades de treball a conveniència de l'empresa, més precarietat de la mà d'obra recurrent als eventuais, externalització d'una part de la producció a altres empreses auxiliars...

- Aquestes reestructuracions es poden convertir en **deslocalitzacions**, si comproven que totes aquestes “necessitats” poden ser realitzades millor traslladant una part o tota la producció a un altre país, on els salaris siguin més baixos i els avantatges fiscals siguin molt superiors.
- Un cop feta aquesta anàlisi es preparen a assumir les “inevitables” conseqüències: tancament parcial o total de l’empresa, acomiadament de treballadors amb les indemnitzacions corresponents.
- No es té en compte el que la seva decisió comporta en relació a un afebliment de la xarxa productiva industrial i a les repercussions en el marc d’un territori concret (localitat, comarca...).

3.2. Des de l’òptica dels Sindicats

L’òptica sindical no es pot conformar amb aquesta anàlisi global, llunyana, freda d’aquesta nova situació, que és la que, sens dubte, convé a les multinacionals. El Sindicat, cal que faci una concreció d’aquest fenomen i de les conseqüències que comporta en el mercat de treball actual.

D’entrada, cal dir que actualment és un dels principals problemes que afecten directament o indirectament el mercat de treball. S’ha de partir que hi ha moltes classes de reestructuracions/deslocalitzacions (totals o parcials), que sovint estan disfressades en forma de reducció de plantilles (baixes voluntàries, prejubilacions...), de reduccions de salaris (doble escala salarial), expulsió de treballadors eventuais (són un coixí, del qual l’empresa en pot prescindir fàcilment en qualsevol moment), externalitzacions de parts de la producció o dels serveis que no siguin prou rendibles...

A més a més, el Sindicat dins la seva anàlisi sobre la globalització ha de deduir que no afecta només la gran empresa –la que es deslocalitza– sinó les empreses auxiliars del voltant i depenents d’ella. Cal veure, per exemple, les petites empreses que van trontollar

o, fins i tot, tancar quan es va deslocalitzar la LEAR, la PHILIPS, la PANASONIC, la SAMSUNG... I com això va afectar el territori on hi estaven localitzades (localitat, comarca...).

Cal afirmar que no és pas un fenomen exclusiu del moment actual –de deslocalitzacions sempre se n'han fet– però darrerament es dona amb més freqüència i amb més facilitat, gràcies als canvis tecnològics i a les facilitats d'intercanvis financers, de transport i d'anul·lacions de tràmits duaners.

Abans hem afirmat que no és problema que es redueixi a una empresa o altra. Cal parlar d'un fenomen més general que es va estenent a altres empreses, a altres sectors.

Això crea en els treballadors un clima d'inseguretat perquè pensen que això els pot passar també a ells, a la seva empresa, i en qualsevol moment. Aquesta sensació l'aprofita (de fet l'ha aprofitat ja) més d'una empresa en el moment de la negociació del conveni col·lectiu o quan la plantilla reivindica millores que a l'empresa li sembla excessives. Amenaça amb un possible tancament per abaixar el nivell reivindicatiu dels treballadors. És una mena d'espasa de Damocles permanent en mans dels empresaris sobre els caps dels treballadors i dels sindicats.

4. QUÈ DIU LA UNIÓ EUROPEA DAVANT AQUEST FENOMEN?

- A. Els organismes de la UE van començar a preocupar-se per les conseqüències del canvi industrial a partir de 1997. Així el Consell Europeu encarrega al grup Gyllenhammar que analitzés el canvi industrial i les seves implicacions econòmiques i socials.

Aquest grup, com a fruit del seu treball, conclou que els interlocutors socials (sindicats i empresaris) són els qui estan en millor situació per trobar solucions pràctiques al canvi industrial per mitjà d'acords adaptables a les seves respectives cultures.

- B. L'any 2001¹, la Comissió crea un grup d'alt nivell sobre les relacions laborals i el canvi industrial a la UE. Aborda el tema de la modernització de les relacions laborals i de la manera de potenciar la contribució positiva dels interlocutors socials (sindicats i empresaris) al procés de gestió de canvi.

- C. L'any 2003, la Comissió va definint les línies-força de l'estratègia de la UE davant els canvis que s'estan produint i que es produiran en el futur.

Així el Fons Social Europeu (FSE)², en la seva convocatòria de propostes, ofereix com a raons de fons de la necessitat de gaudir d'una estratègia les següents:

- la globalització econòmica mundial que es va estenent arreu i que va penetrant en els països de la UE;
- l'ampliació de la UE a nous països de l'Europa de l'Est;

¹ "Gestión del cambio. Informe final del Grupo de alto nivel sobre las consecuencias económicas y sociales del cambio". Noviembre de 1998.

² Mesures innovadores finançades en virtut de l'article 6 del Reglament del Fons Social Europeu. "Enfoques innovadores de la gestión del cambio". Convocatòria de propostes VP/2003/21.

- els canvis tecnològics que incideixen amb una gran celeritat en el panorama de les empreses i en el seu futur;
- l'estratègia de la pròpia UE de potenciar una economia basada en el coneixement i en la societat de la informació;
- un mercat de treball canviant a partir de totes les innovacions que es van introduint i que deixa obsoletes una gran part de les pràctiques tradicionals;
- els canvis demogràfics que es van constatant (descens de la natalitat, augment del període de vida activa, immigració...).

El FSE recordava els punts bàsics en què se sustentava l'estratègia definida en el Consell de Lisboa (2000) i que apuntava els objectius a aconseguir el 2010. Es tracta de conduir arreu dels països de la UE una modernització econòmica i social que tingués en compte els següents elements:

- aconseguir la implantació d'una economia més competitiva capaç d'estar a l'alçada d'altres economies, sobretot d'EEUU;
- la creació de més i millors llocs de treball;
- implantar una major cohesió social consistent en una major igualtat entre els ciutadans i una oferta de serveis generals per a tots;
- un desenvolupament sostenible.

La pròpia Comissió, el mateix any, va publicar una Comunicació³ afirmant que el fenomen de la globalització i la tendència marcada per la UE vers una societat basada en el coneixement i les noves tecnologies acceleraven el ritme de la restructuració econòmica, que s'aniria implantant arreu.

Del que es tracta, segons la Comissió, és d'imposar i establir una **gestió positiva** dels canvis econòmics i socials. L'objectiu és trobar un equilibri entre la **flexibilitat** que és el que interessa a les empreses i la seguretat del lloc de treball que és el que importa als treballadors.

³ Comunicació de la Comissió sobre "El futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE): Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos", de 14/1/2003 (COM (2003) 6 final).

Per tant, s'ha de marcar com a fita:

- Anticipar-se i **preveure** els canvis.
- Limitar els efectes negatius per als treballadors.

El mètode que ofereix la Comissió té una doble vessant:

- Diàleg Social de qualitat entre empreses i treballadors.
- Responsabilitat Social de les empreses.

El **repte** que s'ha d'afrontar, doncs, consisteix a assegurar que el canvi sigui

- econòmicament eficaç, i
- socialment acceptable.

Els **nivells** en què es poden donar els canvis són:

- empresarial (en empreses concretes)
- sectorial (tèxtil, electrònica...)
- territorial (que afecti una comarca o regió).

D. L'any 2004⁴, la Comissió porta a terme una primera consulta als interlocutors socials europeus (empresaris i sindicats) a l'entorn d'aquest tema: *“Anticipació i gestió del canvi: un plantejament dinàmic dels aspectes socials de la restructuració de les empreses”*.

Aquesta iniciativa de la Comissió va provocar que els interlocutors socials (Confederació Europea de Sindicats –CES– i la UNICE –Unió d'Empresaris a nivell europeu–) estudiessin més a fons la qüestió i proposessin tractar el tema de la restructuració en el marc del seu programa de treball plurianual conjunt (2003-2005). El 2003 elaboraren un text conjunt sobre la restructuració (tal com veurem a continuació), basat en estudis de casos presentats en tres seminaris organitzats entre octubre 2002 i març 2003.

⁴ Diàleg Social. “Orientacions de referència per a la gestió del canvi i les seves conseqüències socials”. Brussel·les, 16-17 octubre 2003. Comitè Executiu CES.

- E. L'any 2005, la Comissió treu una altra Comunicació⁵ sobre l'anticipació i acompanyament en el cas de les reestructuracions. Anuncia una futura estratègia de la UE que posarà l'accent en una millora de la interacció entre les polítiques comunitàries relacionades amb les reestructuracions, en un major compromís dels agents socials, en una sinergia (esforç conjunt) augmentada entre polítiques i mecanismes financers i en una adaptació de la legislació i dels convenis col·lectius.
- F. La Fundació⁶ per la Millora de les Condicions de Vida i de Treball, depenent de la UE però radicada a Irlanda, i on es creà l'Observatori de les Reestructuracions, ha cridat, fa pocs mesos, l'atenció sobre l'excessiva dimensió que anava prenent el fenomen de les deslocalitzacions als països de la UE. La Confederació Europea de Sindicats (CES) assenyala la importància de l'esmentat Observatori sobre els canvis com a instrument de suport per identificar i quantificar el canvi i organitzar l'intercanvi d'experiències.

El mes de desembre 2005 aquesta Fundació ha llençat un nou Butlletí "Foundation Focus", en el qual vol desenvolupar, monogràficament, un tema considerat de crucial importància econòmica i social en la Unió Europea. El primer número està dedicat precisament al posicionament de la UE en el tema de les deslocalitzacions. Així, ofereix les xifres més recents sobre la pèrdua de llocs de treball en el sector industrial (quatre de cada 5 han tingut com a causa les reestructuracions internes de les empreses). A més ofereix xifres sobre aquest tema a diversos països enfront a la creació de nous llocs de treball en altres sectors i bàsicament en els nous països de la UE. Ofereix també el posicionament dels treballadors, així com una crònica sobre estratègies de potenciació del capital social en zones desfavorides que han obtingut bons resultats, i, finalment, la situació en dos sectors específics: la indústria automobilística i el sector dels serveis a les empreses.

⁵ <http://europa.eu.int/comm/employmentsocial/news/2005/apr/comrestructeu.pdf>

⁶ <http://www.eurofound.eu.int>

5. LA CONFEDERACIÓ EUROPEA DE SINDICATS (CES) TAMBÉ S'HI HA PRONUNCIAT

A l'octubre de 2003 el Comitè Executiu de la CES va fer públic un document⁷ –bàsicament consensuat amb l'organització patronal europea UNICE–, fruit dels 3 seminaris conjunts realitzats entre octubre 2002 i març 2003, on es van analitzar un per un els casos de les reestructuracions dutes a terme en les següents empreses i territoris: 7 grans empreses (NORSK HYDRO, DANONE, MARZOTTO, DEUTSCHE TELEKOM, BARCLAYS BANK, SIEMENS, METZO), 2 PYMES (AUWERA i ABEIL) i una regió en reconversió (Astúries).

Aquest Programa de treball del Diàleg Social (2003-2005) es planteja dur a terme una reflexió sobre les reestructuracions per concretar les orientacions que serveixin de referència per ajudar a gestionar el canvi i les seves conseqüències socials sobre la base de casos concrets.

Una de les afirmacions bàsiques que apareixen en aquest document és que l'adaptació al canvi és un fenomen permanent de la vida de les empreses i dels assalariats i generalment comporta acomiadaments.

D'altra banda, s'afirma amb rotunditat que el Diàleg Social pot evitar o limitar les conseqüències socials negatives.

Aquestes apreciacions bàsiques s'acompanyen d'altres que les matisen i enriqueixen:

- El canvi és natural i caldria dur-lo a terme de manera constructiva.
- Els empresaris –a més a més d'explicar els canvis– haurien de justificar-los i compartir les “intencions” de la direcció amb els treballadors i els seus representants.
- Els fenòmens de canvi demostren la importància d'invertir en l'aprenentatge i la formació durant tota la vida.

⁷ CES/ETUC. “Dialogue Social: Orientations de référence pour la gestion du changement et ses conséquences sociales”. Comité Executif. Bruxelles, 16-17 octobre 2003. 160 Ex/10.03/7.

- Cal per sobre de tot analitzar totes les alternatives possibles als acomiadaments.

El Diàleg Social entre sindicats i empresaris davant un possible cas de restructuració hauria d'acomplir els següents passos previs:

1. Conèixer d'entrada **l'estratègia global** de l'empresa.
 - Intencions de la direcció (informació exhaustiva).
 - Estratègia que vol aplicar.
 - Participació dels quadres/treballadors en el procés d'aplicació d'aquesta estratègia.
 - Definir bé les obligacions legislatives i contractuals, que té l'empresa.
 - Una bona informació i consulta dels assalariats i els seus representants.
2. Prèviament anticipar-se a les restructuracions i preparar l'evolució de l'empresa. Això passa per:
 - Desenvolupar les competències i qualificacions dels treballadors per assegurar la viabilitat de l'empresa.
 - Potenciar la professionalitat i formació dels treballadors.
3. Analitzar amb temps suficient les repercussions que pot tenir la restructuració en el territori. Per això és precís haver mirat de millorar el funcionament del Mercat de Treball local. Aquest element passa per una col·laboració o partenariat entre sindicats, empresaris i Administració Pública.

En el cas que es tracti de **gestionar una restructuració** per motius econòmics, s'ha d'establir com a base la negociació entre les dues parts. El procés negociador, segons el document de la CES, cal que tingui en compte els següents elements:

1. Les urgències econòmiques de l'empresa.
2. El règim fiscal existent.
3. La legislació nacional vigent i aplicable en aquests casos.
4. El que està establert en la negociació col·lectiva.

5. Les necessitats i els drets dels treballadors.

Com a objectiu final d'aquest procés de **negociació** cal buscar possibles alternatives als acomiadaments, perquè no quedi, a ser possible, cap treballador sense lloc de treball.

Per això, cal haver tingut en compte prèviament:

- Una restructuració interna i externa.
- La formació dels treballadors.
- La reconversió de l'empresa en el seu moment.
- Suport a la creació de noves empreses.
- Diversificar les formes de treball i ocupació i/o suspendre o reduir temporalment certs avantatges.
- Acompanyament personalitzat dels assalariats.
- Baixes naturals (jubilacions i prejubilacions).

La gestió de les conseqüències socials d'una restructuració és un **procés complex** que ha d'incloure tres passos:

- **Informació** als treballadors.
- **Consulta** als treballadors i als seus representants.
- **Negociació** amb els treballadors i els seus representants.

El **temps** també és un factor important tant per a la direcció com per als treballadors.

Finalment, és precís definir els **mecanismes** de seguiment:

- per avaluar els efectes produïts
- per verificar l'eficàcia de les solucions trobades (a curt/mitjà termini).

6. ES PODEN PREVEURE LES DESLOCALITZACIONS?

La UE recomana en els seus documents la urgència d'establir els mecanismes necessaris per fer tot el possible perquè aquests fenòmens es puguin preveure i, fins i tot, evitar. Per això es precís que tant empresaris com sindicats contrastin un conjunt d'elements de la marxa econòmica de l'empresa.

En primer lloc, cal recordar el dret dels treballadors a tenir informació de la marxa econòmica de l'empresa, tant a nivell de cada factoria a través del Comitès d'Empreses i de les SSE, com a nivell transnacional a través del Comitè d'Empresa Europeu.

Aquest dret a la informació inclou el ser informat i consultat amb l'antel·lació necessària sobre:

- trasllat de l'empresa;
- tancament de centres de treball o empreses,
- acomiadaments col·lectius.

Els Comitès d'Empresa han de rebre informació trimestral sobre:

- l'evolució del sector econòmic al qual pertany l'empresa;
- situació i programes de producció i vendes,
- evolució probable de l'ocupació, i anualment
- balanç, comptes de resultats i memòria econòmica.

La legislació vigent⁸ reconeix al Comitè d'Empresa el dret d'emetre informes amb caràcter previ sobre les següents qüestions:

- reestructuracions de plantilles i cessaments,
- reduccions de jornades,
- trasllat total o parcial de les instal·lacions,
- plans de formació professional,

⁸ Guía Laboral 2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Pàgs. 383, 388).

- implantació i revisió de sistemes d'organització i control de treball,
- sistemes de primes i incentius,
- valoració de llocs de treball, classificació professional,
- implantació d'horaris flexibles i treballs a torn,
- previsió de nous contractes (nombre i modalitat).

La pràctica sindical ens diu que molts d'aquests drets dels treballadors i dels seus representants no són respectats en la majoria dels casos per part dels empresaris. Les fórmules són variades: en alguns casos, simplement es neguen a donar les dades econòmiques de l'empresa; en altres, es limiten a oferir dades molt genèriques i que ajuden poc a fer el seguiment per part dels representants dels treballadors; són poques les empreses que compleixen amb tots els deures d'informació i consulta envers els representants dels treballadors, creant una situació conjunta d'anàlisi i previsió de qualsevol anomalia que pugui afectar l'empresa en el curt, mitjà o llarg termini.

En qualsevol cas, per part del sindicat existeix la convicció que si les empreses tinguessin més en compte els treballadors per mitjà de la informació i de la consulta, de forma permanent, es podrien preveure situacions difícils i de canvi que puguin afectar la marxa de l'empresa i es podrien reconduir una bona part de les reestructuracions que darrerament s'estan donant a Catalunya.

Aquí hi entrarien aspectes relacionats amb una major formació tecnològica dels treballadors, un major aprofundiment i extensió dels mitjans dedicats a la investigació i als canvis que es puguin detectar en el sector (canvis en la producció, innovació en nous productes, noves tendències comercials, els reptes de la internacionalització i de les exportacions...).

Les empreses haurien d'entendre que en molts d'aquests elements hi tindrien molt a dir i a proposar els propis treballadors que durant molts anys han estat els protagonistes immediats i principals dels avenços de la producció.

7. ATENCIÓ A LA “CULTURA EMPRESARIAL”

Aquesta expressió va saltar ja a partir de la segona sessió del Seminari, quan els companys de PRINTER explicaven els seus viatges a Alemanya per “negociar” amb la central de l’empresa. Aquesta suposada “negociació” es traduïa simplement a rebre instruccions de la direcció, la qual es reduïa a comunicar als representants dels treballadors les intencions de l’empresa i les condicions que aquesta posava per salvar la factoria de Sant Vicenç dels Horts i donar-li continuïtat evitant el tancament.

Arran d’aquesta expressió el conjunt de companys van començar a posar sobre la taula les característiques que, en cada cas, comportava aquesta “cultura” empresarial. S’estava d’acord a afirmar que pràcticament es donava sempre una homogeneïtat en tots els comportaments de la patronal, amb unes característiques bàsiques comunes i unes variacions específiques segons les empreses.

Se citava com a característiques bàsiques les següents:

1. Les decisions les prenen en el més alt nivell, a distància, per part de la central de l’empresa o, quan es tracta d’un grup empresarial, en el capdamunt del grup.
2. Les decisions només tenen en compte la situació econòmica de l’empresa, tant la viscuda anteriorment com la que es preveu pel futur. D’aquesta manera, no es considera només que l’empresa hagi tingut beneficis els anys anteriors, sinó si podria incrementar-los si la seva ubicació canviés de país o, fins i tot, de continent. Aquesta lògica de la “cultura” empresarial ha estat la causa de nombroses deslocalitzacions sofertes els darrers anys (LEAR, PHILIPS, SAMSUNG, CELESTICA, PANASONIC, LEVI STRAUSS...). Es deslocalitzen simplement per incrementar els seus beneficis empresarials.
3. Preveure i evitar les deslocalitzacions no és un objectiu que els preocupi gaire. Això es podria reconduir a través d’una major formació tecnològica dels treballadors; a

través d'una més gran dedicació de recursos humans i econòmics a la investigació i a la innovació; a través de l'experimentació de nous productes per oferir una major diversificació enfront de possibles competidors; a través d'una millor planificació del comerç i distribució dels productes tant a nivell del país on està implantada l'empresa com en vistes a les exportacions de la gamma de productes propis... Gairebé sempre es passa per sobre de totes aquestes possibilitats i es va directament a la gran decisió: deslocalitzar i punt.

4. No es contempen les conseqüències socials i laborals que les deslocalitzacions comportaran per la plantilla de treballadors, que durant anys i anys han estat els qui han tirat endavant l'empresa, ni tampoc el que repercutiran en el territori (municipis, comarques...) on han estat ubicades les factories.
5. En aquest sentit, l'únic que es contempla és la negociació del preu de les indemnitzacions perquè la seva llibertat de moviments sigui total. S'ha apuntat una mica més amunt que els empresaris coneixen el que exigeix la llei en matèria d'indemnitzacions i, d'aquesta manera, els treballadors s'han de conformar perquè, si aquests es decidissin anar als tribunals, saben que les indemnitzacions establertes per llei estarien per sota de les ofertes per la "magnanimitat" de l'empresa.
6. Les empreses, a més, fent una perversa utilització de la darrerament tan recorreguda i tan de moda "responsabilitat social corporativa" (RSC) consideren que s'ha d'acomplir un "pla social" perquè els treballadors no es trobin al carrer sense més i puguin tornar a "refer" la seva vida laboral. D'aquesta manera es recorre a les prejubilacions (en un període anterior havien estat les baixes voluntàries el mètode emprat per l'empresa) o bé a un mecanisme d'hipotètiques recol·locacions per mitjà d'una o varies empreses de recol·locació que són entitats amb ànim de lucre, que, segons promet l'empresa, restituirà els treballadors acomiadats en un altre lloc de treball amb les mateixes condicions laborals que ja tenia, en un termini de temps de pocs mesos i molt a prop de casa seva... Aquesta és la manera d'exercir la seva "responsabilitat social" per part de les multinacionals que l'únic que les importa és acabar el més ràpidament possible amb aquest malson de les negociacions amb els sindicats.

7. Encara més, atès que les multinacionals que es deslocalitzen no tenen problemes econòmics, ni de lluny, posen d'entrada –i així ho comuniquen als mitjans de comunicació– unes elevades quantitats de diners per “tancar l'operació” –així la denominen– i poder marxar tranquil·lament a la seva nova ubicació, on ràpidament recuperaran amb escreix les quantitats gastades en la deslocalització. Recordem les declaracions explícites d'empreses com LEVI STRAUSS, SAMSUNG, PHILIPS, LEAR, PANASONIC... totes elles grans potències econòmiques i financeres. Sovint a més, venent els terrenys –que moltes vegades els hi han facilitat les Administracions locals a bon preu– ja tenen suficient, amb les plusvàlues que aconsegueixen, per amortitzar les despeses de les deslocalitzacions.

8. La “cultura” empresarial té encara una altra vessant molt practicada. Sovint les empreses, aprofitant-se d'aquesta sensació d'inseguretat –i de por– que el fenomen de les deslocalitzacions està produint entre els treballadors, quan és l'hora de les negociacions, per exemple, d'un conveni col·lectiu o d'unes simples millores en la seguretat i condicions de treball, amenacen i posen sobre la taula la possibilitat de prendre mesures deslocalitzadores (traslladar la producció a altres factories o països, retallar la plantilla de treballadors, desfer-se'n dels assalariats eventuais, o, fins i tot, tancar la factoria i deslocalitzar tota la producció a països de l'Est, al Marroc o a l'Àsia). És fàcil recordar, en aquest sentit, les amenaces d'empreses com Nissan, Seat, etc., que pressionaren la negociació del conveni sota l'amenaça d'eventuals deslocalitzacions parcials.

9. Una altra deficiència d'aquesta “cultura” patronal consisteix a no donar la informació a què els obliga la legislació vigent als representants dels treballadors en els terminis de temps estipulats i sobre aspectes importants de la marxa econòmica de l'empresa i de les perspectives de futur, que poden ser transcendents pel futur de la firma i que poden desembocar en situacions de reestructuracions. Tampoc no respecten amb freqüència l'obligació de consulta a aquests representants dels treballadors sobre preses de decisió de la direcció i que prèviament haurien de ser consultades i negociades amb ells.

Tots aquests elements són simplement la recopilació del que va donar de si la reflexió que es va dur a terme durant les diverses sessions del Seminari sobre les bases del que s'anomenava la “cultura” empresarial. Tots els participants –provinents de diferents empreses multinacionals– aportaren els seus matisos i vivències amb l'objectiu d'analitzar i explicitar les maneres i els mètodes que utilitza la patronal per aconseguir el que prèviament ja ha dissenyat. La conclusió general que es treia era que a l'hora de negociar, calia tenir ben clar, doncs, com és l'interlocutor amb el qual ens enfrontem!

8. LA GENERALITAT EXIGEIX UN PLA SOCIAL COM A CONDICIÓ PER APROVAR ELS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ (ERO)

Davant la cascada d'expedients de regulació d'ocupació (ERO) presentats per les empreses des de la Conselleria de Treball i Indústria s'exigeix, perquè es pugui aprovar un ERO total o parcial que afecti més de 50 treballadors, un pla d'acompanyament social per minimitzar-ne els efectes, que sempre és traumàtic per a totes les plantilles afectades. Aquest pla ha de contemplar RECOL·LOCACIONS del personal que és acomiadat (fet que a països de la UE com el Regne Unit, Bèlgica, Holanda o França tenen reconegut per llei).

Les resolucions per a aprovar o denegar un ERO no s'ajustaran exclusivament a analitzar la causa econòmica, productiva o tècnica que al·legui l'empresa. També es tindrà en compte el contingut del pla social i la proporcionalitat entre els acomiadaments i les causes al·legades per l'entitat. Aquest pla serà un requisit imprescindible perquè l'autoritat laboral iniciï la tramitació d'un expedient. Si una societat no el presenta, tindrà un termini de 10 dies per a aportar-lo. En cas contrari, l'Administració arxivarà l'ERO. També cal l'acord de la representació dels treballadors.

El pla social ha d'acreditar un esforç per buscar alternatives per a la recol·locació dels treballadors, sigui a la mateixa companyia, o, si es dóna el cas, a d'altres empreses del grup o mitjançant empreses de recol·locació. Si això no és viable, la firma haurà d'intentar, a través de la negociació amb els sindicats, reduir el nombre d'acomiadaments a través de la reorganització del treball o de noves fórmules de retribució.

De tota manera cal reconèixer que és molt difícil, tot i que la Generalitat exigeixi un Pla Social, aturar una deslocalització si la multinacional ja la té prèviament decidida. De fet, haurà de presentar aquest pla i en ell, de ben segur, hi haurà un munt de promeses i de bones intencions futures, que difícilment podrà ser comprovada la seva realització i aplicació quan l'empresa estigui ja implantada en un altre país a molts quilòmetres de Catalunya i sota una altra jurisdicció.

Des de la USOC, considerem que la recol·locació mitjançant empreses especialitzades pot constituir el complement necessari als sistemes públics d'ocupació, que cobreixen la generalitat dels problemes d'atur, mentre que mitjançant una recol·locació eficaç es pot intentar adequar quasi a mida oferta i demanda, i potenciar les qualitats dels treballadors aturats i tornar-ne a encaminar el futur, amb l'objectiu de millorar-lo. (Cal considerar que la mesura de temps de cerca de feina és de 14 mesos, i amb la recol·locació se sol rebaixar a la meitat. Com a dada, l'any 2004 uns 5.000 treballadors passaren per aquestes empreses.)

Des de la USOC, apostem per la creació de Comissions Paritàries de Seguiment de la Recol·locació, a tres bandes: on hi hagi representants de l'empresa o apoderats, representants de l'empresa de recol·locació i de la part social, per tal de comprovar l'efectivitat del procés de recol·locació, la idoneïtat i la quantitat de les ofertes, si es compleixen les expectatives compromeses inicialment, si el mercat laboral de la zona d'influència ha pogut absorbir aquest col·lectiu o col·lectius, etc. (oferta idònia serà si no és a més de 25-30 km del lloc de residència del treballadors, és estable, i d'un nivell salarial similar al d'origen).

Un altre capítol en què està implicada l'Administració –i del qual s'ha fet esment sovint arran de les deslocalitzacions referides en els mitjans de comunicació i en debats públics– és el referent a les subvencions públiques –directament econòmiques o de caràcter fiscal, o l'abaratiment del sòl– que sovint s'han concedit a grans empreses que s'han volgut instal·lar en l'àmbit territorial de Catalunya. Algunes d'elles són les que ara han optat per deslocalitzar-se i anar a implantar-se a un altre país on se'ls ofereix els mateixos avantatges que en el seu dia van rebre aquí.

Aquest element era analitzat en el Seminari com un tema prou complex, però sobre el qual calia exigir alguna solució. Des de les instàncies polítiques s'ha de legislar delimitant i concretant la possibilitat de gravar aquestes empreses amb el retorn total o parcial del diner públic percebut per a l'establiment de l'activitat al nostre país, i també de manera que no es perdi com fins ara i de manera irremeiable més teixit industrial a Catalunya amb tancaments indiscriminats d'empreses i les deslocalitzacions.

En aquest sentit és remarcable la decisió que ha pres el govern francès (El País, 24 setembre 2005) d'exigir a l'empresa informàtica Hewlett-Packard (HP) que retorni les ajudes públiques rebudes per haver decidit acomiadar 1.240 treballadors de la factoria francesa.

9. QUATRE ANYS DE DESLOCALITZACIONS. EMPRESES RESTRUCTURADES O EN PROCÉS

D'ençà el 2002, en què va esclatar el conflicte i tancament de LEAR de Cervera, s'han anat seguint, un darrera l'altre, conflictes i expedients presentats per empreses multinacionals que gairebé sempre han acabat amb deslocalitzacions malgrat l'oposició i les mobilitzacions dels treballadors.

A continuació es fa referència de les principals deslocalitzacions/restructuracions que s'han dut a terme o estan en procés generalment a Catalunya durant aquest període. Un total de 30 empreses d'una grandària considerable que són un autèntic exponent del fenomen que està patint el mercat de treball català, sobretot si es té en compte que darrera de cadascuna d'aquestes n'hi ha un bon nombre d'empreses auxiliars. El nombre total de treballadors directament afectats per aquestes restructuracions se situa al voltant dels 10.000, sense comptar els contractats per empreses auxiliars.

9.1. EMPRESES QUE HAN PARTICIPAT EN EL SEMINARI

9.1.1. PRINTER

Printer Newco S.L., empresa subrogada de PRINTER I.G.S.A. a partir de l'1 de desembre de 2004, filial del Grup Multinacional BERTLESMANN, líder mundial del sector audiovisual amb seus a tot el món. Actualment, l'empresa pertany a Espanya al Grup ARVATO PRINT IBERICA, integrada al totpoderós imperi alemany BERTLESMANN, amb dues empreses més a Madrid (ROTEDIC i COBRHI) i dues més a Barcelona (EUROHUECO Y EUROART).

L'empresa presentava entre els anys 1999-2002 uns resultats entre els 109 i 116 milions d'euros de facturació anual, dels quals, entre 33 i 31 milions d'euros són despeses de personal, segons l'empresa.

Atès aquest excés de despeses de personal, s'entra en la polèmica que genera aquest conflicte que desemboca en la problemàtica del 23 d'abril de 2004 fins l'acord final del 20 de maig de 2005. No cal dir que, en aquests 13 llargs mesos, va ocórrer de tot.

La companyia, en tot moment, va voler salvaguardar la imatge d'empresa model, de cara a l'exterior, vetant a la premsa, ràdio i fins i tot la televisió, mostrant la llargada dels tentacles de la multinacional alemana.

L'any 1999, Günter Thielen, President de la Junta directiva de Bertelsmann AG, i Harmut Ostrowki, President de la Junta Directiva d'Arvato AG, envia un comunicat al Comitè d'Empresa i a tota la plantilla, en el qual fa referència que de seguir pels camins de pèrdues, es veurien abocats a introduir mesures dràstiques per a mantenir l'activitat industrial a Catalunya i obtenir beneficis.

La situació es va agreujant per moments fins arribar finalment al mes d'abril de 2002, en què s'arriba a un principi d'acord en un Pla de Viabilitat amb el següent primer esforç de la plantilla:

- Reducció d'un 13% del salari, per al personal de producció.
- Congelació salarial per a tot el personal de plantilla (producció i administració) per un període de tres anys.
- Congelació de l'antiguitat a partir de 2 quinquennis i 2 triennis (16 anys).
- Clàusula econòmica per arribar als objectius previstos consistent en:
 1. El primer any un "ebita" del 2,7%.
 2. El segon any un "ebita" del 5,4%.
 3. El tercer any un "ebita" del 8%.
- Anul·lació del cinquè torn, passant-se al 4t., treballant els dissabtes i tenint només 5 festius l'any, restant els 309 dies de l'any potencialment de treball.

Es passa a tota la plantilla a votació, i és aprovat aquest Pla de Viabilitat. En el moment de la seva signatura, el Sr. Günter Nathaus, gerent de l'empresa durant tot el conflicte, prediu que no s'arribarà a l'objectiu previst per a aquest primer any ("ebita" 2,70%).

Seguidament s'informa al comitè d'empresa de la propera inauguració de dues empreses ubicades a Madrid (ROTEDIC i COBRHI), que començaran a produir aquell mateix estiu de 2002 al grup Arvato Print, amb capital de PRINTER, I.G.S.A.

La borsa de comandes baixa de forma alarmant, atès el desviament d'aquestes cap a la resta d'empreses del Grup, repercutint clarament en el balanç econòmic final, arribant al tancament econòmic només amb un 1,76 d'"ebita", amb unes vendes de 109.317.850 €, faltant 982.429 € per assolir l'objectiu previst.

A partir d'aquell moment, l'empresa torna a la càrrega amb el tema dels salaris dels treballadors i aquesta situació desemboca en una petició d'ERE a l'Administració el 23 d'abril de 2003, per a 245 treballadors/res de producció. (Prèviament hi ha infinitat de reunions, cartes de la Direcció a la plantilla per mediació de missatgeria, i fins i tot a l'intent de desmuntatge d'una rotativa de 48 pàgines per emportar-se-la a les empreses de Madrid, a més de continuar amb el massiu desviament de treball cap a d'altres empreses del Grup.)

L'empresa comunica al Comitè, i aquest a la plantilla, que per a desbloquejar aquesta situació seria necessària una reducció salarial, en alguns casos de fins a un 75%, a més d'un augment de la jornada de treball de 8 hores a 12 en algunes setmanes de l'any. Així, afirma, tornarien a ser competitius i no seria necessari cap acomiadament i tornarien les inversions. La plantilla manifesta a l'assemblea general no estar d'acord amb aquestes mesures i el procés continua endavant.

L'ERE, en primera instància, és denegat per l'Administració el mes d'agost. L'empresa recorre i presiona a la Generalitat perquè les seves pretensions siguin acceptades, aconseguint que en segona instància li sigui concedit l'acomiadament de 98 treballadors/es i declarant a la vegada que la solució no satisfà a cap de les dues parts. Previ a la sentència, no cal dir que s'incrementen les accions de força, amb jornades de vaga (sempre respectant els principals clients), manifestacions a Barcelona i al Baix Llobregat, panflets, cartells, entrevistes amb la premsa, ràdio i televisió, entrevistes amb els principals líders polítics del moment i diverses reunions mantingudes a la Conselleria de Treball.

L'empresa aplica la setència i acomiada 45 treballadors/es dels 98. Això agrava el conflicte, perquè hi ha treballadors al carrer. Se li comunica a l'empresa que no continuï amb aquest xantatge i s'assegui a negociar.

Després d'infininat de reunions, amb polítics, assessors sindicals, mediadors de la Generalitat i alts càrrecs sindicals, el mes de desembre del 2003, el Sr. Ostrowki convoca una representació del comitè més tres assessors de les tres centrals sindicals representades a Printer a una reunió a celebrar a Gütersloh (Alemanya), seu de la multinacional i sense ordre del dia. En aquesta reunió se'ls comunica que el problema ja ha arribat massa lluny, que ja és qüestió de cultura i se'ls encomana la missió de comunicar a tota la plantilla que cal fer el que la direcció digui o es procedirà, altrament, al tancament total de la producció a Catalunya, atès que estan donant un mal exemple per a la resta d'empreses del Grup. El viatge és llampec (sortida dimarts a les 10 hores i tornada dimecres a les 6 hores) i immediatament es comunica a l'assemblea general tot el que ha passat. Aquesta expressa la seva disposició a una altra rebaixa salarial, però no la que demana l'empresa.

El 25 de febrer, Günter Thielen, mitjançant un comunicat oficial de tots els accionistes de la multinacional, comunica a tota la plantilla el tancament de la companyia que es durà a terme abans del 31 de març de 2004.

S'acceleren les reunions amb Günter Nathaus, gairebé dues o tres per dia, per arribar, finalment, a un acord el 20 de maig de 2004, refrendat per tota l'assemblea i la part empresarial. Els punts més importants són els següents:

- Cap acomiadament forçós. Totes les baixes han de ser voluntàries.
- Reducció salarial d'un 18,89% per a tota la plantilla.
- Reducció d'un 5% de tots els plus de personal de producció.
- Calendari flexible amb 17 moviments.
- Pla d'inversions fins al 208 per valor de 19.000.000 €.
- Augment salarial per als anys 2005, 2006, 2007, 2008 de l'IPC anual.

- Una nova paga extra (a més de les tres actuals) a raó dels resultats econòmics anuals.

A juliol de 2005, ja estan amb beneficis. La capacitat productiva està entre un 135 i 140%. S'han realitzat unes inversions per valor de 8.000.000 €. També s'ha realitzat la fusió del Pla de Viabilitat del 2002 i l'Acord de maig de 2004 amb el XVI Conveni de Printer Newco S.L.

Després d'aquests 13 mesos encara hi ha qui es pregunta què hagués fet la multinacional si no s'hagués arribat a efectuar aquest sacrifici per part de la plantilla de Printer. Hagués complert l'amenaça de tancament? Es queda amb la satisfacció que aquesta ha decidit continuar amb la seva activitat industrial aquí i haver salvat 500 llocs de treball directes i 2.000 d'indirectes, malgrat haver perdut valor adquisitiu pel camí.

Cal afegir també l'agraïment per la gran tasca realitzada pels assessors sindicals, pel secretari de la Federació, pels dirigents sindicals i advocats durant aquests 13 llargs mesos de conflicte.

L'evolució de la plantilla des del començament del conflicte, fins al final de les hostilitats, és la següent:

ANY	Personal fix	Personal eventual
1999	559	85
2000	574	94
2001	564	97
2002	532	58
2004	309	60
2005	479	59

Total de baixes incentivades a 2004: 166 treballadors/es amb una indemnització mitjana al voltant de 96.000 €.

El Comitè d'Empresa està format per 8 membres de CCOO, 5 membres d'USOC més 1 Delegat Sindical i 4 membres d'UGT.

La reflexió que fa la SSE de la USOC de Printer és la següent:

- Consideren que ha estat una victòria sindical perquè la negociació s'ha portat amb un grup empresarial potentíssim (BERTELSMANN). Ha estat un pols molt llarg (més d'un any).
- Es valora molt l'alt nivell d'unitat sindical, tot i que l'estratègia de cada sindicat no ha estat la mateixa. UGT ha estat més contemporalitzadora amb l'empresa. CCOO ha mantingut una postura dura durant tot el procés, dient a tot no per principi. La USOC ha sabut imposar la seva estratègia de seny, d'unitat d'acció, de negociació per salvar els llocs de treball ... malgrat les concessions que s'han hagut de fer. La USOC ha promogut en tot el procés les assemblees d'afiliats.
- És enormement difícil mantenir una mobilització/negotiació durant més de 13 mesos. El perill era el desgast dels negociadors i la dispersió dels treballadors. Aquest aspecte s'ha considerat com un gran condicionant a tenir en compte.
- S'ha valorat molt positivament l'alt nivell d'afiliació dels treballadors a la USOC i als altres dos sindicats presents a l'empresa.
- Les mobilitzacions al carrer, amb la repercussió mediàtica que han tingut, han jugat el seu paper. Amb tot, es reconeix que és molt difícil mantenir-les durant un procés excessivament llarg.
- Quant a la informació que s'ha donat per part de la USOC als mitjans de comunicació ha estat molt positiva i, sens dubte, pot haver condicionat el posicionament final de l'empresa. No ho han estat tant de positives les postures dures que CC.OO han mantingut amb la premsa.
- Els alcaldes de les poblacions del Baix Llobregat afectades per la crisi de Printer (Sant Vicenç dels Horts i Pallejà) han donat sempre suport a les mobilitzacions i reivindicacions dels sindicats, conscients de les

repercussions socials i laborals que un eventual tancament d'aquesta empresa hagués tingut durant un llarg període de temps.

Existeix actualment una lògica preocupació sindical sobre el que pot succeir d'aquí a 5 anys. Però això és una part d'una nova estratègia que s'haurà d'anar dissenyant any rera any. De moment, es dóna molta importància a la capacitat formativa dels treballadors amb uns plans integrals que vagin elevat la preparació i la posta al dia envers les noves tecnologies del sector de l'edició i impressió per ser cada dia professionalment més competitiu. Aquests plans estan dissenyats conjuntament pel Comitè d'empresa i la direcció de Printer, que és la que cobreix tots els costos referents a aquest aspecte tant important.

9.1.2. CELESTICA

L'abril de 2005, la direcció de l'empresa canadenca Celestica, ubicada en el Parc Tecnològic del Vallès (PTV) a Cerdanyola, comunicà al Comitè d'empresa que procediria al tancament de la factoria, previst per finals de juny.

Celestica, que s'implantà en el PTV l'any 1990 amb el nom de Telesincro i que en els darrers anys ha anat canviant de propietaris (Fujitsu, Bull, IBM, Onex Corporation) pretén traslladar la producció a la República Xeca, deslocalitzant-la en recerca de salaris més baixos.

L'any 1999, el grup Bull va vendre la fàbrica a la francesa Ingenico, per a la qual l'any 2003 cobrí el 40% de les seves necessitats de producció, atès que comercialitzà uns 600.000 terminals de pagament, destinats principalment al mercat europeu. A Espanya disposa d'una altra factoria a València, on treballen 700 persones. La resta de fàbriques productives estan repartides entre EEUU, Itàlia, Regne Unit i Romania, principalment.

Aquest mateix any, 2003, Ingenico va vendre les instal·lacions a MSL, d'EEUU, amb l'objectiu d'externalitzar la producció i mantenir només l'activitat de I+D. Finalment, el gener de 2004 Celestica absorbí les activitats de MSL a tot el món.

A més d'aquesta deslocalització a Xèquia, en el lloc web d'Ingenico, es pot llegir que aquesta multinacional vol enfortir la seva presència a l'Europa de l'Est, i fins i tot cita països com ara Polònia i Hongria. Fa 3 mesos ja va obrir una delegació a Sèrbia, des d'on controla la implantació a Bulgària, Bòsnia i Macedònia, àrees on la mà d'obra és molt més barata.

Celestica fabrica terminals de mitjans de pagament amb targeta i està especialitzat en datàfons. Aquest tancament sembla que obeeix a una decisió estratègica a nivell mundial que s'engloba en l'ajust anunciat pel grup al gener darrer i que preveia l'acomiadament de 5.000 treballadors a tot el món.

A la factoria de Cerdanyola treballen en tres torns 300 treballadors fixos més uns 320 d'eventuals que depenen de les ETT; d'aquests n'hi ha hagut que han aconseguit contractes que els hi han suposat almenys tres anys d'ocupació. El 53% de la plantilla de fixos són dones, percentatge que es dispara fins al 90% entre els temporals.

La direcció de l'empresa, tot comunicant al Comitè d'empresa la seva intenció de tancar, els hi ha plantejat que tenia un pla social sobre el qual començar a negociar. Va afegir que cobriran les comandes que tenien pendents fins al final de juny.

Resposta dels sindicats

D'entrada els sindicats van rebutjar la decisió de tancament per part de l'empresa per diverses raons. Primer, perquè, segons el Comitè, tanca els exercicis amb beneficis; segon, perquè fa pocs mesos l'empresa va assegurar al Comitè que tenien la feina assegurada, com a mínim, fins al 2007, només amb les comandes d'Ingenico; tercer, perquè el període de major facturació hauria estat el primer trimestre de 2005, fins al punt que l'excés de producció s'hi hauria hagut de traslladar al centre de València.

Immediatament es van mobilitzar aprofitant les manifestacions del Primer de Maig, i més endavant concentrant-se a la plaça de Sant Jaume, davant la Generalitat, reclamant un

pla social i industrial arran de l'imminent tancament de la planta de Cerdanyola. Van lliurar-hi un informe perquè el Departament de Treball no acceptés l'ERO presentat per l'empresa i el tirés enrera.

La proposta inicial de l'empresa

L'empresa fa una primera oferta econòmica consistent en una indemnització de 40 dies per any treballat, la prejubilació dels majors de 57 anys i una gratificació per als eventuais amb un any de treball continuat a la factoria, així com una bonificació per als fixos en funció dels objectius productius en el moment de tancar. Segons el Comitè, els que podrien accedir a les prejubilacions i al pagament per un any de feina continuada no són més que una desena de treballadors.

La contraproposta del Comitè

Els representants dels treballadors havien presentat una proposta de trams mínims de 12.000 euros i el cobrament de la feina (corresponent al sou brut de 26 mensualitats) que es deixarà de fer fins al 2007, tot i estar emparaulada amb Ingenico.

Aquesta proposta es basa que la majoria de la plantilla és jove, amb poca antiguitat i amb hipoteques; a més, en molts casos, hi ha diversos membres d'una mateixa família que hi treballen.

En cas dels eventuais, demanen que s'inclouin en les negociacions aquells empleats que, amb data de 4 d'abril 2005, duguessin un mínim de 6 mesos treballant.

Acord final entre empresa i Comitè d'empresa

La direcció de Celestica i el Comitè d'empresa arriben a un preacord que posteriorment és ratificat per l'assemblea de treballadors.

El document definitiu signat per les dues bandes situa les indemnitzacions en 51 dies bruts per any treballat amb un màxim de 190.000 euros amb el compromís de manteniment de l'activitat productiva fins a finals de juny 2005. Pel personal provinent d'empreses de treball temporal, la indemnització serà de 33 dies per any de treball més 1.000 euros bruts per la continuïtat de la producció normal. L'acord, a més, estableix un mínim de 9.000 euros per a tots aquells treballadors la indemnització dels quals no arribi a aquesta quantitat.

Podran acollir-se a prejubilacions voluntàries o la indemnització pactada amb cadascú els qui tinguin 56 anys a la data de la signatura de l'acord. Es garanteix la recepció d'una renda temporal equivalent al 80% del salari net fins a la jubilació anticipada.

Quant al tema de les recol.locacions dels treballadors acomiadats, Celestica ha contractat els serveis de l'empresa de recol.locació MOA "a fi d'oferir als treballadors un programa orientat a facilitar la seva reinserció en el mercat laboral en els termes exposats al Comitè". Les característiques bàsiques són les següents:

- Contracte de treball estable: Indefinit des del començament o eventual que suposi una relació laboral continuada.
- Recol.locació del 80% de la plantilla en 6 mesos.
- Centre de treball que es trobi dins un radi màxim de 25 Km. de Cerdanyola o del domicili habitual del treballador.
- Salari Brut Anual mínim similar al recollit en el Conveni Sectorial que per l'activitat correspongués a Celestica.
- Adequació dels perfils professionals.

Per la seva banda, MOA es compromet a continuar amb el Programa de Recol.locació de forma indefinida fins a la resolució del 100% dels candidats adherits; així com l'aplaçament del Programa en casos justificats i la possibilitat de retorn al Programa si el treballador no es consolida en el lloc de treball.

Es constitueix una Comissió de Seguiment pel seguiment i correcte desenvolupament del Pla de Recol.locació, integrada per representants dels treballadors o representacions implantades a l'empresa, de Celestica i de MOA, així com pels sindicats. La seva funció principal és vetllar pel compliment del Pla de Recol.locació.

Posicionament de les Administracions

En primer lloc, l'alcalde de Cerdanyola va mostrar la seva indignació respecte a la decisió de la multinacional Celestica de traslladar la seva producció a Xèquia i acomiadar 600 treballadors, i considera que "és una clara mostra d'insensibilitat vers la ciutat que els ha acollit i, sobretot, vers les 600 famílies que ara patiran les conseqüències de les estratègies econòmiques de l'empresa".

A més, l'alcalde en el seu moment va acordar amb el Conseller de Treball impulsar una estratègia comuna per tal de trobar una sortida laboral digna dels treballadors acomiadats de l'empresa, que passés per la recol.locació i en la qual volien que hi participés el Parc Tecnològic del Vallès. L'alcalde, per la seva banda, va mostrar la seva solidaritat amb els treballadors i va posar a la seva disposició el Servei d'Ocupació de l'Ajuntament per tal d'agilitar al màxim les possibilitats de recol.locació.

9.1.3. COBEGA

Per la SSE de la USOC, la direcció de l'empresa sempre ha estat dialogant i s'hi ha pogut negociar per part dels sindicats.

La USOC sempre ha tingut a l'empresa entre els treballadors un protagonisme molt específic i ha utilitzat dos instruments de forma permanent: les assemblees informatives i els butlletins periòdics. Això ha servit per mantenir sempre una molt elevada afiliació en totes les seccions.

L'empresa ha presentat dos EROS. El primer, l'any 1996, plantejava una reestructuració de 185 treballadors. Es va arribar a uns acords que no fossin traumàtics: prejubilacions a partir del 60 anys amb el 85% del salari, i mobilitat funcional. Al final de l'ERO tot el personal passava a fix. Es plantejà també una doble escala salarial encoberta (diferències amb el personal antic).

El segon, l'any 2002, va ser plantejat a petició de la part social, arran de la decisió de l'empresa de traslladar tota la producció a una nova planta a Montornès.

Es partia del fet que molta gent gran no es podia ja incorporar al nou emplaçament per la seva edat. Per això es plantejava que el personal més gran de 60 anys cobrés durant 3 anys (60-63) el 86% net (2 d'atur més 1) i, després, la jubilació amb el 90%.

A més, s'acordava la incorporació de personal jove que substituiria els jubilats; d'aquesta manera la plantilla total no minvava.

El resum de les prioritats plantejades per la SSE de la USOC a Cobega és el següent:

1. **Manteniment de la plantilla a Cobega:** Per a la USOC no sobra ningú. Es tracta d'una prioritat absoluta.
2. **Contractació:** Incorporació com a fixos de plantilla tots els treballadors/es de Cobega amb contractes eventuais de llarga durada. Personal d'ofici: prioritat d'incorporació al personal extern que ja presta els seus serveis en els centres de Cobega. Potenciar la figura del fix-discontinú.
3. **Condicions de treball:**
 - 3.1. Manteniment de la jornada de dilluns a divendres. Compensant aquells serveis que per necessitats s'han de prestar durant els caps de setmana.
 - 3.2. Torns nocturns i festius de caràcter voluntari i amb compensació econòmica.
 - 3.3. Manteniment del sistema de vacances: a l'àrea tècnica 3 setmanes a l'estiu i 2 a l'hivern.
 - 3.4. L'empresa dins l'organització de la nova planta ha de tenir en compte els punts anteriorment esmentats, com prioritaris i bàsics per a la USOC.

4. **Condicions de trasllat:**

4.1. 15.000 euros per tot el personal fix en el moment del trasllat. Aquesta quantitat ve donada pel tancament dels 2 centres de treball i pel perjudici que suposa el trasllat a la nova planta, a part d'un major temps invertit i risc en el desplaçament al nou centre de treball. A més de l'eliminació de l'articulat del conveni col·lectiu sobre mobilitat geogràfica.

4.2. Facilitar mitjà de transport des de les plantes de Barcelona i Sant Quirze i des de l'estació de RENFE de Mollet. Així també s'ha de facilitar un transport als qui provisionalment es traslladin de Barcelona a Sant Quirze fins la incorporació a la nova planta.

4.3 El personal que per tancament del centre de Barcelona sigui traslladat a Sant Quirze rebrà les mateixes compensacions.

9.1.4. LEAR (Roquetes)

LEAR Corporation d'EEUU, és un dels grups mundials més potents en la indústria auxiliar de l'automòbil. El 2002 ja va tancar la factoria de Cervera amb uns 1.200 treballadors acomiadats. Ara ha decidit reestructurar la plantilla que té a les factories d'arreu del món i això suposa l'acomiadament de 7.700 treballadors (el 70% de la plantilla global).

A la factoria de Roquetes aquest anunci ha significat un motiu de preocupació per part de la USOC i dels altres sindicats presents a l'empresa, tot i que la direcció de l'empresa encara no ha comunicat com afectarà la factoria de Roquetes la reestructuració anunciada.

Aquesta factoria es dedica al clabejat per a automòbils, una activitat intensiva de mà d'obra que fa temps que es realitza al Marroc. En els darrers anys la plantilla fixa es va mantenint més o menys sense variacions, però l'empresa ha anat prescindint dels treballadors eventuais, de manera que d'una plantilla superior al miler s'ha passat a uns 680.

Lear, a més d'aquesta factoria, té dues més a Àvila i a Valls amb 1.100 treballadors a cadascuna, també dedicades al cablejat. Dedicades a la producció de seients de l'automòbil en té quatre (Almussafes, Valdemoro, Logroño i Èpila).

Els quadres de la USOC assistents al Seminari insisteixen en la manca d'informació com a política permanent de l'empresa i per tant la dificultat per preveure i negociar tot el que fa referència a una hipotètica restructuració. A la factoria de Logroño (amb majoria USO al Comitè d'Empresa) ja s'ha presentat un expedient de regulació per exigir una major flexibilitat de la plantilla en funció de la producció.

9.1.5. BARAYO (ex MINIWATT)

Febrer 2005

La direcció de l'empresa anuncia el tancament de la factoria (antiga Miniwatt), actualment propietat de l'holandesa PHILIPS i de la surcoreana LG, per al 31 març de 2005. Actualment fabricava tubs catòdics per televisors de 14 polsades. El tancament afectarà 362 treballadors.

Els treballadors anuncien un dejuni col·lectiu, els dies 26 i 27 de febrer, i concentracions davant el Parlament i diversos centres comercials, amb l'objectiu de promoure un boicot popular contra els productes de les dues companyies propietàries de Barayo (LG i Philips). A més, el 10 de març serà un dia de vaga de 24 hores.

Cal recordar que Philips en els darrers 20 anys ha dut a terme el tancament de Metall Mazda, Petits Electrodomèstics a L'Hospitalet, Regulador, Novalux a La Garriga, Hispafar Enlluminat i Làmpares Z a la Zona Franca.

D'entrada, l'empresa –un cop presentat a la Generalitat l'ERO– ofereix als representants dels treballadors un pla social valorat en 35 milions €, que suposa oferta de prejubilació (amb una franja del 78% al 80% del sou o de la base reguladora en funció de les edats i

de la modalitat escollida, és a dir o pagament fins a la jubilació o en forma de renda vitalícia, amb un augment anual d'un 2%) per a 157 treballadors majors de 54 anys i indemnitzacions de 40 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats. A més, els treballadors de 40 a 54 anys seran recol·locats i rebran una compensació de 20 dies per any treballat.

El Comitè d'Empresa considera insuficient aquesta oferta de l'empresa i planteja un pla social superior i una borsa de formació per als treballadors que els permeti reciclar-se.

L'empresa arriba a un acord inicial amb 42 dels treballadors afectats de "Barayo Proyectos", que inclou una indemnització de 45 dies de salari per any treballat –amb un mínim de 25.000 €–, recol·locacions i prejubilacions per sobre dels 54 anys.

La resta de la plantilla, però, rebutja la proposta de l'empresa i continua amb les protestes i mobilitzacions, que es duen a terme –amb familiars i amics dels afectats– pel centre de Barcelona fins a la Plaça de Sant Jaume, davant l'Ajuntament i la Generalitat.

Una altra concentració (14 març) es duu a terme davant l'edifici de la Borsa de BCN per protestar contra l'anunciat tancament de la factoria Barayo per part de les multinacionals.

El 23 de març un grup de persones talla la Gran Via a l'alçada del carrer Moianès, acció que acaba amb la detenció de 9 dels participants en aquest mobilització. El Comitè d'Empresa, però se'n desmarca i assegura que no havia estat convocada aquesta protesta pels representants dels treballadors.

El 4 d'abril un centenar de treballadors de Barayo viatgen fins a Madrid i es manifesten davant la seu central de Philips Ibèrica a Madrid i a la Puerta del Sol per exigir que es tornin a encetar les negociacions sobre el futur dels treballadors que es veuran afectats pel tancament unilateral de Barayo.

L'empresa fa una nova oferta (29 de març) consistent en 45 dies per any treballat més una quantitat de 3.600 €, i rebaixa l'edat de prejubilació als 52 anys. Els sindicats encara demanen millorar l'oferta.

Finalment el 16 d'abril l'empresa i els representants dels treballadors arriben a un acord, ratificat posteriorment per les assemblees dels 3 sindicats representants en el Comitè (USOC, CCOO i UGT) consistent en els següents punts bàsics:

- Indemnitzacions de 45 dies per any treballat, amb un màxim equivalent a 42 mensualitats.
- Prejubilacions a partir dels 50 anys, amb un 71% del salari net. Es calcula que uns 220 treballadors s'hi podran acollir.
- Una paga lineal de 3.600 €.
- Plans de formació i de recol·locació de la plantilla.

El cost de les indemnitzacions es calcula en uns 41 milions d'euros, 11 per sobre del que suposava la primera oferta de l'empresa.

Com a mitjana es calcula que cada treballador rebrà uns 120.000 €, tot i que en alguns casos serà menor, però en altres la indemnització pot arribar als 170.000 €.

D'aquesta manera, la multinacional holandesa Philips marca un final en la producció a l'Estat espanyol que va començar l'any 1927 amb la fabricació de bombetes per la llum.

Quant a la venda dels terrenys que fins ara ocupava l'empresa Barayo a la Zona Franca, la immobiliària Urbis té un precontracte amb LG Philips per comprar-los per un valor de entre 65 i 75 milions €. Aquesta operació no es farà efectiva fins que l'Ajuntament de Barcelona no requalifiqui l'esmentada zona (en total uns 720.000 m²) i que serà una superfície dedicada a la construcció d'habitatges lliures i una part per a pisos protegits i zones verdes.

Aquesta futura venda li suposa a l'empresa, amb escreix, una quantitat clarament superior als costos dels acomiadaments i indemnitzacions (41 milions € en total).

9.1.6. COATS FABRA

Aquesta empresa, creada el 1903, sota el nom de Fabra i Coats –capital català i britànic– està quedant reduïda a la seva mínima expressió. Dedicada a la filatura tèxtil ha anat experimentant progressivament durant les darreres dècades una disminució de la producció i, per tant, del personal contractat. Dels més de 4.000 treballadors contractats en les bones èpoques de l'empresa, ha passat als actuals 174, després que, des de fa 7 anys, l'empresa presenta a la Generalitat un ERO que significa l'acomiadament cada any de 30 empleats. Això significa, doncs, una reducció de més de 200 en aquest darrer període.

Es podria parlar, doncs, en aquest cas d'una restructuració permanent d'una de les grans empreses catalanes del sector tèxtil.

Segons els quadres de la USOC, assistents al Seminari, la direcció de l'empresa pensa traslladar la factoria fora de Barcelona i vendre's els terrenys que es veurien requalificats dins un pla urbanístic que prepara l'Ajuntament de Barcelona.

Això és el que es confirma a través d'una notícia (El País, 18 de setembre de 2005) segons la qual la immobiliària Renta Corporación ha adquirit els terrenys de la fàbrica Coats Fabra del barri de Sant Andreu. El preu de venda sembla que ha estat, segons la mateixa notícia, de 30 milions de €. Es tracta d'uns 35.000m² de sòl edificable que es destinaran, a més d'una zona verda, a equipaments privats i públics, com jutjats, hospitals i centres educatius. La promotora negocia amb l'Ajuntament la possibilitat de destinar uns 2.000 m² a habitatges de preu lliure.

Segons els quadres de la USOC que treballen encara a Coats Fabra, el balanç econòmic de l'empresa és positiu i s'han anat donant contínuament canvis en la direcció de la factoria. Això conjuntament amb factors organitzatius i un descens progressiu de les vendes poden haver estat els factors decisius per la seva restructuració.

La gestió de la restructuració, segons els quadres de la USOC, s'ha anat fent d'acord amb les exigències legals i a partir d'una informació anticipada al Comitè. Això ha permès una preparació negociada entre empresa i Comitè d'Empresa (USOC, CCOO, UGT i CGT) dels diferents passos de la restructuració.

El 27 de setembre de 2005 apareix una notícia (Avui) segons la qual l'empresa presentarà un expedient de regulació d'ocupació que afectarà 77 treballadors del total de 175 que té actualment la companyia.

Existeix un Comitè d'Empresa europeu però no ha tingut gairebé repercussió en tota la restructuració de l'empresa a Catalunya. En canvi sí que ha influït en la marxa de l'empresa a França i Regne Unit.

9.1.7. ABB AUTOMOTION

L'empresa ABB a Sant Quirze està formada per tres factories autònomes. ABB-GSC, que munten robots i automatismes (50 treballadors); ABB Sistemes, que gestiona els béns i equips (256 treballadors); ABB-Automotion, que es dedica a la producció de motors elèctrics de baixa tensió (220 treballadors). Cadascuna té un conveni diferent, tot i formar part del mateix grup i estar ubicades a la mateixa localitat del Vallès Occidental.

Els quadres que participen en el Seminari treballen a ABB Automotion. El Comitè d'Empresa està format per USOC, CCOO i UGT.

En aquesta factoria s'ha anat fent paulatinament una restructuració consistent en una reorganització de la producció. En total s'han reduït uns 80 llocs de treball. D'una banda, s'ha constatat un cert moviment de deslocalització de la producció a les factories ubicades a França, en la línia de potenciar la descentralització productiva i la fusió entre factories.

Les causes de la restructuració duta per l'empresa es basen, segons aquesta, en pèrdues de competitivitat i disminució dels beneficis, motivada pels elevats costos del personal i la modernització de la producció. Cal dir que a la factoria s'ha anat constatant canvis

organitzatius continus. L'empresa no acostuma a oferir gaire informació i quan la dóna ho fa referent a tot el grup multinacional, la qual cosa no ajuda per anar seguint els moviments de la factoria concreta. Per això, quan volen presentar denúncies sobre aspectes concrets de l'empresa, de vegades no ho poden fer perquè no tenen prou elements per anar a la Inspecció. Molt sovint subcontracten producció externalitzant-la a altres empreses, que el Comitè desconeix. Es fa un seguiment perquè les prejubilacions es duguin d'acord amb el que s'ha signat, cosa que no es pot fer en el cas de les baixes incentivades.

Aquestes reestructuracions s'han dut a terme principalment a través de baixes incentivades i prejubilacions.

9.1.8. SONY

El juny de 2005 Sony decideix reorganitzar la seva activitat a Europa i concentrar a Eslovàquia la producció de televisors tradicionals de tubs de raigs catòdics, que serà progressivament substituït per la pantalla plana. En aquesta línia, una part de la producció que es du a terme a la factoria de Viladecavalls anirà a parar al citat país de l'Est. Aquesta factoria a Viladecavalls s'especialitzarà en pantalles planes. A Gal·les aquesta reestructuració ha suposat l'acomiadament de 600 treballadors.

Davant aquest anunci, el Comitè d'Empresa, integrat per USOC, CCOO, UGT i independents, va expressar la seva voluntat de negociar amb la direcció fórmules de flexibilitat per tal d'assegurar el futur de la factoria. Amb tres condicions: que es faci de forma consensuada la negociació entre les parts, que es mantingui tota la plantilla (1.200 treballadors fixos) i que Sony presenti un pla industrial de futur. A més dels fixos hi ha una gran quantitat d'eventuals al voltant dels 500.

Posteriorment, el mes de setembre el grup Sony torna a aparèixer en els mitjans de comunicació anunciant l'acomiadament de 10.000 treballadors en les diferents factories que té arreu del món i el tancament d'11 de les 65 plantes abans del març 2008. No especifica els països que es veuran afectats.

El mes de desembre, la direcció de l'empresa ha plantejat 80 acomiadaments enmig de la negociació de noves mesures de flexibilitat. A més ha manifestat que la factoria de Viladecavalls deixarà de ser l'única del grup a Europa que fabricarà televisors de pantalla plana, ja que SONY en produirà a Hongria i Eslovàquia. Finalment, abans d'acabar el 2005, hi ha hagut una negociació entre empresa i sindicats, fruit de la qual s'ha retirat la mesura d'acomiadament anunciada per SONY.

9.1.9. CLIMA ROCA YORK

Si hi ha una paraula que pot definir la situació en la qual es troba Clima Roca York actualment, aquesta és la d'"incògnita".

Clima Roca York, va tenir el seu inici fa nou anys (capital 50% Roca i 50% York). S'ha caracteritzat per mantenir-se al marge de les problemàtiques laborals com poden ser les regulacions o els expedients. La política de Coporación Roca sempre ha estat comprar i créixer en tots els sectors que ha abastat, que han estat la calefacció, sanitaris, ceràmica i aire condicionat.

Ara bé, l'any 2004, marca l'abans i el després d'aquesta situació d'aparent calma. Corporación Roca confirma la seva intenció de centrar-se exclusivament en el negoci del sanitari i desprendre's de la resta de negocis. El primer a caure ha estat el de la calefacció, que venia representant el 14% del volum total del grup. Amb el muntant de l'operació (200 milions d'euros), Roca ha obert factories a Polònia i Xina. Davant aquesta situació ¿què pot passar a la divisió d'Aire Condicionat que suposa només el 4% del seu volum? Ja han sortit a la premsa articles expressant la voluntat de Roca de desprendre's també del sector d'Aire Condicionat.

Aquesta situació és desconcertant pel que representa el 50% de l'accionista Roca, però encara és pitjor amb el soci americà York.

El passat mes de juliol, es va signar el V Conveni que s'ha caracteritzat per una lluita contra les mesures de flexibilitat que la Direcció volia incorporar en el text i que eren mesures innegociables perquè el soci americà veïés l'empresa rendible i continués apostant per aquesta factoria. Després de cedir en algun punt, al setembre el grup York s'ha venut en la seva totalitat a una multinacional americana anomenada Johnson Controls.

L'escenari queda de la següent forma: Roca està ansiós per vendre la seva participació d'Aire Condicionat i per altra banda el soci americà ven la seva part a Johnson Controls. Amb tot això, a partir de l'any vinent, com s'anomenarà? Roca-Johnson? Només Johnson? En conclusió: una "incògnita".

Contradictòriament, els números del Grup Roca l'any 2004 va ser d'uns 150 milions d'euros de beneficis i les inversions previstes són d'obrir noves plantes de producció a Brasil, Polònia, Xina, Marroc, etc...

Per altra banda, les darreres notícies que coneixem sobre la venda del Grup York, és que aquest està portant a terme una restructuració de plantilla a nivell d'Europa en un 20% (1.300 treballadors), de la mateixa manera va a procedir al tancament de la seva factoria de Basildon.

9.1.10. SHARP ELECTRÒNICA ESPAÑA, S.A.

Inicia la seva activitat de fabricació de televisors a Sant Cugat del Vallès amb la construcció de la Factoria al Polígon Industrial Sant Mamet l'any 1986.

L'any 1987 comença la producció en grans quantitats, arribant al 1990 amb 650 treballadors, dels quals 250 són eventuais. El 1991 hi ha un canvi de tecnologia. Es canvia del sistema analògic al digital de forma radical, patint un gran problema d'adaptació atès el disseny poc experimentat i amb un gran problema de fiabilitat del producte al mercat, que origina unes pèrdues de comandes amb la consegüent baixada de produccions. El 1992 comença una retallada de plantilla: primer, no es renoven els

contractes temporals; segon, comencen a incentivar baixes voluntàries, quedant una plantilla aproximadament de 394 treballadors.

La Direcció de Sharp Japó, opta per la construcció de l'actual Fàbrica al Polígon Can Sant Joan de Sant Cugat. Comença la producció en aquest nou centre l'any 1993, fabricant televisors de 14", 20", 22", 25", 28". Gradualment es va ampliant la plantilla fins arribar al 1994 amb la introducció d'una nova línia de fabricació de fax. Amb la fabricació d'aquest nou producte s'arriba a una plantilla de 750 treballadors dels quals 400 són fixos i 350 de contracte.

Des de 1995 fins al 2001 s'arriba a una plantilla de 1.020 treballadors (450 de plantilla i 570 de contracte). A partir del 2001 es comença a convertir contractes temporals en fixos.

L'any 2002 finalitza la fabricació d'aparells de fax, reduint-se la plantilla en 297 persones, restant per tant 830 treballadors, dels quals 533 són de plantilla i 297 temporals a finals del 2003.

El 2004 comença amb la introducció del nou producte LCD i amb la disminució del televisor de tub convencional. La introducció del nou producte LCD, televisor de cristall líquid, o de pantalla plana és gradual i lenta.

L'abril de 2004 comença el trasllat de la producció del televisor 14" a Turquia, abans s'havia intentat fer-ho a Polònia i va resultar un fracàs, atès que a Polònia es va contactar amb una empresa que no estava a l'alçada de les exigències de Sharp.

El juliol de 2004 la producció de 20" i 22" també es trasllada a la fàbrica de Turquia "Vestel". El setembre es comença a fabricar el LCD de 13", 15" i 20" en quantitats importants, entrant la segona línia de producció.

A partir de novembre es trasllada a Turquia tota la producció de televisors de tub, restant només a Sharp la fabricació de televisors de cristall líquid (LCD), i amb una plantilla de 740 persones de les quals 560 són de plantilla i 180 de contracte.

El gener de 2005 comença a fabricar LCD a les dues línies de muntatge a 2 tornos; s'incrementa la producció i és necessari fer 4 tornos a l'àrea d'inserció automàtica, i torn de nit en una línia de producció durant el mes de maig i juny.

Arribant a una plantilla de 1.240 treballadors, és a partir d'aquest moment que entren 500 persones d' ETT i la resta (740) són fixos en plantilla.

A partir de juny es trasllada la producció de LCD de 13" i 15" a Vertel. A l'octubre s'obre una nova línia de producció, restant 3 línies produint. També es passa a Vertel els LCD de 20 i 22".

Actualment s'eliminen els tornos de tarda, nit i cap de setmana de l'àrea de inserció automàtica. El personal afectat es recol·loca en les línies de producció. El motiu d'eliminar aquests tornos és degut que les plaques que es muntaven en aquesta secció, arriben fabricades des de Malaisia. Per tant, s'està realitzant una deslocalització encoberta.

La plantilla actual és de 920 treballadors, restant 740 fixos i 180 ETT.

Davant d'aquesta situació, el Comitè d'Empresa, compost per FTC-COP, CCOO, UGT, GIT i USOC, ha sol·licitat informació a la direcció dels plans de producció a curt, mitjà i llarg termini.

L'empresa, avui per avui, només ha facilitat els plans de producció fins al mes de desembre de 2005, com és costum del sistema japonès de Sharp. Ara s'està negociant amb la direcció la forma de recol·locar els treballadors d'inserció automàtica en l'àrea d'encaix de producció.

9.2. ALTRES EMPRESES QUE NO HAN PARTICIPAT EN EL SEMINARI

9.2.1. LEAR (CERVERA)

- 3 *Febrer 2002.* La multinacional LEAR CORPORATION, el tercer fabricant mundial de components elèctrics per al sector del automòbil, anuncia el tancament de la seva planta de la localitat de Cervera. L'empresa estudia traslladar part de la producció a Polònia en la recerca de costos laborals més reduïts. La mesura afecta 1.280 treballadors, 928 dels quals tenen contracte fix, en una ciutat, Cervera, que compta amb 8.000 habitants.

- 3 *Març 2002.* La direcció de l'empresa comunica als sindicats una oferta als treballadors consistent en una indemnització de 37 dies per any treballat per a tots aquells que s'acullin a la baixa voluntària i la possibilitat de recol·locar uns 170 treballadors. Els sindicats mantenen que la indemnització ha de ser de 45 dies per any treballat.

- 3 *Abril 2002.* L'empresa ofereix una indemnització de 45 dies per any treballat, mentre que el Comitè d'empresa reclama una indemnització mínima de 2.285 euros, uns 70 dies per any.

- 3 *Maig 2002.* La crisi es tanca amb un preacord entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'empresa que garanteix indemnitzacions equivalents a 60 dies per any treballat per als 928 treballadors afectats pel tancament. El pacte manté la oferta de l'empresa de recol·locar 150 treballadors en altres factories.

- 3 *Juny 2002.* La direcció de LEAR i el Comitè d'empresa han signat l'acord pel desmantellament de la planta de Cervera. Tancar aquesta planta costa a l'empresa 18 milions d'euros, incloent-hi la indemnització pactada de 60 dies per any treballat, que cobraran els 928 treballadors fixos que són acomiadats de forma esglaonada fins a finals d'any. Les indemnitzacions van des de 3.600 a 170.000 euros, en funció de

l'antiguitat i complements. Els treballadors majors de 55 anys es beneficien d'un concert amb la Seguretat Social per continuar cotitzant fins als 65 anys.

- 3 L'empresa tanca definitivament a finals de 2002 i es trasllada a Polònia.

9.2.2. VALEO

El grup francès VALEO, dedicat a la fabricació de components auxiliars de l'automoció, el 2001 comptava amb 5 plantes de producció a Catalunya (Santa Perpètua de la Mogoda, Sant Esteve Sesrovires, Abrera, Olesa de Montserrat i Martorelles). A l'Estat espanyol, a més, té factories a Ourense, Alcalá de Henares, Villaverde i Martos (Jaén). La plantilla era de 4.500 treballadors.

- 3 *Desembre 2002.* El possible trasllat a Eslovàquia de part de la producció del Seat Ibiza i la caiguda de les vendes de cotxes provoca que l'empresa anunciï el tancament de la seva planta de fars a Sant Esteve Sesrovires (Barcelona). Vol traslladar part de la plantilla (270 treballadors) al seu centre de Martos (Jaén), però topa amb l'oposició dels sindicats.
- 3 *Febrer 2003.* Després de protagonitzar els treballadors una acampada amb caràcter indefinit davant les instal·lacions de l'empresa, seguida d'un tancament temporal patronal de la planta, s'arriba a un preacord amb la direcció de l'empresa en què s'estableixen jubilacions anticipades als 52 anys amb una indemnització de 45 dies de sou per any treballat i una indemnització de 9.000 euros, i despeses de trasllat als treballadors que es desplacin a Jaén. L'empresa accepta pagar els sous i les cotitzacions a la Seguretat Social corresponents al període en què la companyia tancà les seves instal·lacions.
- 3 *Abril 2003.* VALEO decideix construir una nova fàbrica a Chzanow (Polònia) que s'inaugurarà a finals de 2004 amb una inversió que superarà els 100 milions d'euros, tancant ja la fàbrica de Sant Esteve de Sesrovires

- 3 *Juny 2003.* L'empresa, proveïdora de SEAT i reorientada a produir en països amb baixos costos com els del Magrib, deixarà de fabricar cablejats per automòbils a Abrera (Barcelona). La direcció anuncia la decisió de destruir 406 llocs de treball. És la segona planta que VALEO tanca a Catalunya en mig any, després de la de Sant Esteve de Sesrovires que afectà 261 treballadors. Traslladarà la seva producció a països del Magrib.

- 3 *Juliol 2003.* El conflicte en l'empresa registra vagues secundades per tots els treballadors, seguides d'un tancament patronal de la factoria. Finalment, arriben a un preacord, empresa i treballadors, que preveu indemnitzacions de 61 dies per any treballat.

- 3 *Setembre 2003.* El tancament de la fàbrica de Sant Esteve de Sesrovires continua generant polèmica sis mesos després que 261 treballadors perdessin el seu lloc de treball. El sindicat CGT denuncia una discriminació en les recol.locacions, en les que l'empresa afavoreix els afiliats a CCOO que han tornat a Catalunya i s'han recol.locat a les fàbriques de la firma a Martorelles, Olesa de Montserrat i Santa Perpètua de Mogoda.

- 3 *Febrer 2004.* La multinacional torna a presentar un altre expedient de regulació de treball, el tercer en quinze mesos. Aquesta vegada afecta uns 50 treballadors dels 360 que té la factoria d'Olesa de Montserrat (Barcelona). L'empresa justifica l'expedient perquè desitja introduir millores tecnològiques per fabricar productes de més alta gamma.

- 3 *Març 2005.* VALEO accelera el seu replegament a Espanya. En poc més de dos anys ha acomiadat quasi 1.400 persones, ha tancat quatre plantes i ha retallat la producció en d'altres tres. Un nou capítol d'aquest procés es viu a Martorelles (Barcelona) on ja s'ha anunciat un expedient de regulació de treball per a 130 treballadors, segons l'empresa per ajustar la plantilla a la càrrega real de treball de la companyia, després d'una reducció de vendes del 15% en el període 2001-2003.

9.2.3. SAMSUNG

- 3 *Febrer 2003.* La multinacional coreana SAMSUNG, el febrer 2003, anuncia que vol reduir a la meitat els costos de la seva fàbrica espanyola, situada a Palau-solità i Plegamans (Barcelona) per assegurar la seva supervivència davant la competència que pateixen d'altres plantes europees del grup, especialment les d'Hongria, Xèquia i la de Gran Bretanya. La direcció de l'empresa d'entrada no ha volgut comentar si aquestes retallades afectaran la plantilla del grup a Espanya, actualment de 936 persones, després d'incrementar-se un 21,5% respecte a l'any anterior.

- 3 *Gener 2004.* El gener 2004 SAMSUNG té previst tancar la seva planta de Palau-solità i Plegamans (Barcelona) que fabrica pantalles planes per monitors informàtics i de televisió i que ocupa 446 persones. El seu desig és traslladar la producció a països amb costos més barats, Xina en aquest cas.

La Generalitat exigeix a la multinacional, que ha rebut 3,47 milions d'euros del Govern català, la recol.locació de tots els seus treballadors.

Els sindicats CCOO i UGT han advertit que la legislació actual no permet autoritzar l'expedient de regulació de treball necessari per tancar la planta de SAMSUNG, perquè és una empresa que obté beneficis i que l'únic que pretén és la reubicació geogràfica amb objecte de maximitzar la rendibilitat.

L'autorització de la Generalitat de Catalunya és preceptiva a menys que s'arribi a un acord amb els sindicats.

La marxa de SAMSUNG afecta, a més, 25 empreses auxiliars que treballen per a la multinacional coreana i que han millorat els seus processos de producció sense que SAMSUNG les advertís de la seva intenció de tancar.

Els sindicats han manifestat el seu propòsit de posar en marxa un moviment de protestes coordinades en defensa de tots els treballadors afectats per les diferents empreses que han amenaçat amb el seu tancament.

També les organitzacions de consumidors estan preparant una campanya de boicot contra SAMSUNG i PHILIPS.

- 3 *Febrer 2004.* Un més després que l'empresa anunciés el tancament de la seva fàbrica de Palau-solità i Plegamans (Barcelona), la direcció i els sindicats han segellat un acord sobre les indemnitzacions que han de rebre els 434 treballadors.

Les indemnitzacions van des dels 9.200 euros en els casos dels treballadors d'un any d'antiguitat, als més de 55.000 euros per treballadors amb més de 14 anys a l'empresa, que resulten del pagament net de 46 dies per any treballat més uns complements que van des de 8.000 a 23.400 euros. Aquestes quantitats provenen de la suma d'un fix de 2.000 euros per cada treballador més una xifra variable entre 6.000 euros (per a treballadors amb menys d'un any d'antiguitat) i 21.400 euros (per a treballadors amb més de 14 anys a l'empresa). També es dobla el salari fins al 31 de març, data prevista de tancament.

La indemnització mitjana per treballador resulta de 25.000 euros, i la quantitat a pagar per part de l'empresa superarà els 24 milions d'euros.

L'antiguitat mitjana de la plantilla –el 90% són dones d'entre 30 i 40 anys– està al voltant dels cinc anys i el sou mitjà està al voltant dels 1.000 euros mensuals.

L'oferta de SAMSUNG inclou també la recol.locació dels 434 treballadors. Cada treballador rebrà, en el termini màxim d'un any, tres ofertes de treball en un radi de 30 quilometres respecte a la planta de SAMSUNG o al domicili del treballador.

Per altra banda, l'empresa s'ha compromès amb els sindicats a indemnitzar amb 33 dies per any treballat el centenar de treballadors que treballen a la factoria a través de

l'empresa de treball temporal Manpower, indemnització que se sumarà als 12 dies procedents de la pròpia ETT per la finalització del contracte.

9.2.4. PANASONIC

- 3 *Gener 2003.* La secció d'àudio de la multinacional japonesa PANASONIC de Celrà (Girona) ha cessat definitivament en la seva activitat deixant sense lloc de treball 105 treballadors, aproximadament un terç del total de la plantilla. La planta d'aspiradors continuarà amb la seva producció.

- 3 *Juny 2004.* PANASONIC confirma també el tancament de la seva planta de fabricació d'aspiradors, situada a Celrà (Girona) i l'acomiadament dels 216 treballadors de la plantilla. La mesura la justifica la direcció de l'empresa en la forta competència i en el descens de preus. La producció d'aspiradors es traslladarà a Xina, on els costos són més baixos.

Els 216 treballadors rebran indemnitzacions de 62 dies per any d'antiguitat laboral, a més de diverses quantitats addicionals que aniran rebent fins a la data de tancament, previst pel 31 de desembre d'aquest any, i que en molts casos superaran els 13.000 euros. Aquestes condicions pactades entre l'empresa i els representants sindicals faran que la quantitat mitjana que rebin els treballadors pugui estar al voltant dels 50.000 euros.

El tancament de PANASONIC afectarà més de 113 proveïdors externs.

L'empresa vendrà els terrenys que ocupa, prop de 66.000 metres quadrats, que estan valorats en uns 10,8 milions d'euros; la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Celrà ja han anunciat que vetllaran perquè no s'especuli amb aquesta operació de venda.

9.2.5. LEVI STRAUSS

- 3 El llegendari fabricant de pantalons texans LEVI STRAUSS, amb seu central a Estat Units, ha decidit tancar les seves dues fàbriques a Espanya, la de Bonmatí (Girona) i la d'Ólvega (Soria), en les que hi treballen 258 i 168 persones respectivament, com a part de la seva estratègia global de recuperar la competitivitat, reduint costos i optimitzant recursos. L'empresa apunta cap a països de l'est d'Europa, amb costos més baixos.

Els sindicats han demanat a l'empresa dades concretes que demostrin que té pèrdues a les plantes espanyoles (USOC tenia 6 delegats al Comitè d'Empresa).

Mentrestant, en reunions mantingudes entre la direcció i els representants sindicals, l'empresa ha ofert indemnitzacions per acomiadament consistents en 45 dies per any treballat i tindran nous contactes abans de presentar l'expedient de regulació de treball.

La recol.locació dels treballadors és molt difícil ja que la majoria d'ells són dones d'entre 40 i 45 anys d'edat.

- 3 *Juliol 2004.* La direcció a Espanya de la multinacional nord americana LEVI STRAUSS arriba a un acord amb el Comitè d'empresa de les factories de Bonmatí (Girona) i Ólvega (Soria) que permetrà a l'empresa acomiadar els 453 treballadors que actualment té en plantilla i tancar els dos centres de producció. L'esmentat acord va ser ratificat majoritàriament per l'assemblea de treballadors. El dijous, 15 de juliol, ja es va signar l'acord definitiu.

L'acord estableix indemnitzacions de 60 dies de sou per any treballat amb un límit màxim de 100.000 euros. Els treballadors amb menys antiguitat rebran, a més de la indemnització que els correspon per anys treballats, una bonificació de 6.000 euros.

L'empresa culmina així el seu replegament fabril a Europa Occidental, que inicià el 1999 amb el tancament de les seves fàbriques a Bèlgica, França i Escòcia, i declara que les pèrdues patides han obligat a LEVIS a derivar la seva producció europea cap a Europa del Est per reduir costos.

9.2.6. PHILIPS

- 3 *Febrer 2004.* El febrer de 2004 aquesta multinacional holandesa tancà la planta de bombetes de La Garriga (Barcelona) acomiadant les 100 persones que formaven la plantilla. La direcció de l'empresa oferí als treballadors un pla de prejubilacions per als 30 majors de 55 anys i recol.locacions per als 70 restants.

- 3 *Març 2005.* Tanca, així mateix, la seva factoria de la Zona Franca de Barcelona el 31 de març de 2005, dedicada a fabricació de làmpares elèctriques que té una plantilla de 161 treballadors. Es produiran 60 prejubilacions per a treballadors amb un mínim de 53 any i una indemnització de 45 dies de salari per any treballat més un complement especial i hi haurà un pla de recol.locacions per als 101 restants. Aquest tancament suposa, a més a més, que 85 persones que treballen en empreses auxiliars en tasques de neteja i restauració perdin els seus llocs de treball.

Philips té una fàbrica a Polònia, on pensa traslladar tota la seva producció de bombetes.

Les quatre empreses següents (IAR Iberica, AEG, Reno de Medici, ACC ex-Unitat Hermètica), de capital italià, han tancat o estan a punt de tancar. Les indústries italianes, davant la crisi que les afecta, decideixen replegar-se sobre elles mateixes i tancar factories que tenen a altres països –com ara Catalunya–, recuperar la producció industrial a les factories que tenen en territori italià i d'aquesta manera evitar els possibles acomiadaments que haurien de dur a terme dins el mercat laboral italià.

9.2.7. IAR IBERICA

- 3 *Gener 2005.* La direcció d'IAR IBERICA, filial espanyola de la italiana IAR, fabricant de neveres i congeladors amb planta a Montcada i Reixac (Barcelona), comunica als treballadors que travessa per una greu crisi davant el fracàs del pla de viabilitat i està amenaçada de tancament amb el possible acomiadament dels 450 treballadors de la seva plantilla.

Aquesta empresa és l'antiga WHIRPOOL (abans Philips i Ignis Ibèrica). Posteriorment va tenir les marques Electrolux (Castellbisbal) i Corberó (Esplugues de Llobregat).

La continuïtat de la planta depèn de la producció que demani l'empresa matriu a la seva filial per al 2005. IAR Sital s'inclina per les 230.000 unitats, però la filial espanyola manté, en canvi, que aquesta demanda no és suficient per assegurar la seva viabilitat i demana que les unitats s'elevin a 300.000.

Aquest era el missatge que volien transmetre els representants sindicals a la direcció de la matriu italiana.

A l'octubre, IAR Ibèrica havia presentat un expedient de regulació de treball, en vigor fins al 31 de gener de 2005.

- 3 *Febrer 2005.* El període de negociacions per l'expedient de regulació de treball del fabricant de neveres IAR Ibèrica, s'obre amb la primera de les reunions entre les parts implicades. Els treballadors van exigir als representants de l'empresa que les indemnitzacions per als 430 treballadors de Montcada i Reixac se situïn en els 45 dies de salari per any treballat. Després de la primera presa de contacte, amb un mediador del Departament de Treball, es va fixar una altra reunió una setmana després. La previsió de la companyia consistia a tancar les seves instal·lacions a principis de març, un cop el jutge resolgués l'expedient de regulació.

- 3 *Març 2005.* Els treballadors de l'empresa IAR Ibèrica han acceptat en assemblea la proposta d'indemnització de la direcció de l'empresa de 17 milions d'euros, el que suposa 30 dies de salari per any treballat amb un màxim de 27 mensualitats. Aquesta indemnització queda lluny de les reivindicacions dels treballadors, que demanaven 45 dies per any treballat. L'empresa va elevar la seva oferta de 14 a 17 milions d'euros.

- 3 La producció de la factoria de Montcada i Reixac ha estat absorbida pel centre d'IAR Siltal a Bossano (Itàlia).

9.2.8. AEG ELECTRIC MOTORS

Aquesta empresa de Terrassa (Barcelona), fabricant de motors d'ús industrial, ha presentat suspensió de pagaments. La companyia, on treballen prop de 300 persones, pertany a la multinacional italiana Lafert, que pretén fer una forta reestructuració.

Al mateix temps ha presentat un expedient de regulació de treball (ERO) per a prescindir de 124 treballadors, mesura inclosa en el pla de viabilitat de l'empresa.

La companyia ha accelerat l'externalització de la fabricació d'alguns dels seus components a empreses de Xina i Europa del Est per reduir de forma significativa els costos de producció.

El 21 de setembre 2005 AEG presenta una petició de liquidació de la societat, amb 280 treballadors. Aquesta mesura coincideix amb una jornada de vaga, en què els treballadors reclamaven al jutge l'embargament internacional de béns dels administradors i accionistes de l'empresa. Segons els treballadors, d'ençà el 1999 Lafert ha actuat de mala fe atès que durant aquest temps no ha permès que es fes cap pla industrial ni ha volgut aportar diners per salvar l'empresa de Terrassa.

S'ha arribat a un acord negociat entre empresa i treballadors per establir una indemnització per any treballat i una prima global.

9.2.9. BOSCH

La multinacional ROBERT BOSCH, especialitzada en components d'automoció i electrodomèstics, ha pactat amb els sindicats (USOC en té 1 delegat) l'acomiadament en 3 anys de 273 treballadors, dels 4.000 que té contractes en el conjunt de l'Estat espanyol. D'aquests, 166 corresponen a la factoria de Lliçà d'Amunt, i 107 a la de Pamplona. Així, la plantilla de Lliçà quedaria reduïda a 344 treballadors i la de Pamplona a 65.

La companyia ofereix als treballadors afectats diferents sortides, consistents en prejubilacions obligatòries per als majors de 58 anys, o bé baixes voluntàries cobrant una indemnització de 60 dies per any treballat, amb un mínim de 30.000 € per persona. Es constituïria també una borsa de treball per als menors de 50 anys que abandonessin l'empresa, amb preferència de cara a futures contractacions.

9.2.10. RENO DE MEDICI (antiga Papelera Española)

La plantilla d'aquesta empresa, a 5 de desembre 2005, ha donat el vist-i-plau al preacord que van assolir el Comitè d'Empresa (USOC té 3 delegats) i la direcció per acomiadar la totalitat de la plantilla actual, 189 treballadors, i tancar a finals d'any la planta del Prat, un any abans del que inicialment estava programat.

L'acord amb l'empresa arriba després de gairebé dos anys de mobilitzacions per evitar el tancament. Els treballadors i els seus familiars s'havien concentrat davant l'Ajuntament i recorregut diversos carrers de la població en diverses ocasions reclamant que es mantingués l'activitat de la fàbrica més antiga del municipi, que es va obrir el 1919, amb el nom de Papelera Española, i fins fa tres dècades hi treballaven 1.500 persones. La multinacional italiana va vendre el gener de 2004 els terrenys que ocupava la fàbrica (9.600 m² al centre urbà del Prat) a la immobiliària Espais, on probablement es construiran habitatges. Aquesta empresa la va comprar a Sarrió el 1999, i va presentar un pla de viabilitat financer i industrial amb el compromís de mantenir l'ocupació que mai s'ha portat

a terme, atès que la plantilla ha passat en els dos darrers anys de 300 persones a les 189 actuals.

L'acord aprovat consisteix en una indemnització de 45 dies per any treballat, amb un màxim a percebre de 42 mensualitats amb una quantitat mínima de 12.000 € per als treballadors amb menys antiguitat.

La direcció de l'empresa ha acceptat un pla social amb 39 prejubilacions de treballadors entre els 53 i els 58 anys, als quals es pagarà entre el 75% i el 80% de la base reguladora de la Seguretat Social fins que accedeixin al retir anticipat als 60 anys.

9.2.11. ACC SPAIN (antiga Unitat Hermètica)

Unitat Hermètica comença l'any 1963 amb capital català (família Forrellad) produint compressors. Ara es troba en mans de la multinacional italiana ACC, després de pertànyer a la sueca Electrolux.

El grup italià ha anunciat el tancament de les dues factories que la companyia té a Catalunya (Sant Quirze del Vallès i Cervera) amb un total de 1.100 treballadors. De moment la direcció de l'empresa ha presentat un pla industrial a la Generalitat sol·licitant una ajuda per facilitar la inversió de 50 milions d'euros que, segons la mateixa direcció, es necessita per fer-la competitiva i superar les pèrdues acumulades en els darrers anys.

La Generalitat ha confirmat que li és impossible concedir al grup ACC els 18 Milions d'Euros en ajudes públiques que demana com a part del pla per poder salvar les citades factories, perquè la proposta presentada per la companyia no garanteix la viabilitat de les fàbriques.

Actualment –desembre 2005– s'està negociant directament amb la direcció italiana per assegurar el futur de l'empresa a Catalunya. L'Agència Catalana d'Inversions, per la seva part, està cercant eventuais socis industrials que garanteixin la continuïtat d'ambdues plantes. La multinacional té, a més, tres plantes a Itàlia, Àustria i Xina.

9.2.12. WRIGLEY (JOYCO)

- 3 *Juny 2005.* La direcció de l'empresa JOYCO, filial de la multinacional nord-americana Wrigley, que fabrica xiclets i caramels, anuncia al Comitè d'empresa la seva decisió irrevocable de tancar la fàbrica d'Alcarràs (Lleida), on treballen 200 persones, a finals de juny.

Aquesta planta la va comprar fa poc més d'un any a l'empresa Agrolimen.

L'empresa també aplicarà una retallada de llocs de treball en una planta que té a Sabadell (Barcelona) i en les oficines de Barcelona, de manera que els acomiadaments arribaran a 250.

La direcció addueix una manca de rendibilitat per dur a terme una reestructuració que passaria per traslladar la producció d'Alcarràs a la fàbrica de Tarazona (Saragossa) on els salaris són més baixos. L'empresa ha ofert el trasllat de 100 treballadors a Tarazona.

La reorganització de Wrigley a Espanya també afectarà CAFOSA, la planta que Joyco té a Barberà del Vallès (Barcelona) per a la producció de goma base, primera matèria del xiclet. Part d'aquesta producció es traslladarà a Xina.

9.2.13. ZODIAC AUTOMOTIVE

La multinacional francesa ZODIAC ha decidit per a finals de 2006 el tancament de la planta de fabricació d'airbags per a turismes que té a Roses (Girona), on treballen 110 persones, i traslladar la seva producció a la factoria que té ja oberta al nord d'Àfrica. La previsió immediata és anar reduint progressivament la plantilla en els propers mesos i no descarta reubicar alguns treballadors a d'altres instal·lacions de la pròpia empresa.

La firma mantindria la seva planta principal de Roses dedicada a la fabricació d'embarcacions semirígides i bots de salvament i les factories que posseeix a Figueres (Girona), vinculades al sector aeronàutic.

9.2.14. DOGI

L'empresa tèxtil DOGI té previst presentar un expedient de regulació temporal de treball que afectarà 351 dels 589 treballadors de la plantilla. Part dels afectats d'aquesta planta d'El Masnou (Barcelona) veuran suspesos els seus contractes un dia a la setmana, i un altra part dos dies a la setmana al llarg de tot aquest any.

DOGI argumenta que la seva voluntat és fomentar la formació dels treballadors amb cursos durant aquells dies de suspensió de contractes.

El Comitè d'empresa assegura que la companyia té plans per incrementar fortament la seva producció a Àsia, especialment a Xina.

9.2.15. TEXTIL CELRÀ

La crisi del sector tèxtil continua fortament afectant la província de Girona; ara és la Textil Celrà, un altra empresa de capital japonès, la que ha anunciat cessament de les seves activitats per abans d'acabar el 2005, la qual cosa deixarà sense treball a 100 persones. Atribueix les seves pèrdues a la competència de Xina en el sector.

9.2.16. VILADÈS, S.A.

Filatura centenària ubicada a Alfarràs (Segrià), amb 40 treballadors ha anunciat el tancament de la fàbrica davant la impossibilitat de fer front a la competència dels productes importats de la Xina (22 de setembre de 2005).

9.2.17. HEWLETT-PACKARD

Dins la reestructuració que l'empresa preveu dur a terme a tot el món, i que afectarà 14.500 treballadors (el 10% del total), preveu acomiadar uns 70 empleats de la factoria de Sant Cugat del Vallès d'un total del miler que hi treballen.

L'empresa pensa fer una regulació d'ocupació en els propers mesos atès que deslocalitzarà a països del continent asiàtic una part de l'enginyeria i de les tasques d'investigació i desenvolupament (I+D) que es realitzen actualment a Sant Cugat.

A l'Estat espanyol, Hewlett-Packard té factories, a més, a Madrid, València, Sevilla, Bilbao i Santiago.

S'estan tenint negociacions entre l'empresa i els Comitès d'Empresa de tots els països on Hewlett-Packard té factories. És especialment significatiu el moviment de protesta amb manifestacions que s'està iniciant a Gran Bretanya, Alemanya i França per part dels sindicats. Aquests tres països són, a Europa, els que acumulen un major nombre de llocs de treball.

9.2.18. SANYO

A finals de setembre el grup japonès Sanyo, un dels primers fabricants del món de productes electrònics, anuncia la reestructuració de la seva plantilla global retallant-la en un 10%, la qual cosa suposa l'acomiadament de més de 10.000 treballadors a tot el món.

L'empresa pretén tancar 68 oficines als diferents països i 2 factories el mes de març de 2006. Segons la direcció de Sanyo, la situació actual té l'origen en la caiguda de preus i vendes dels aparells digitals, provocada per la creixent competitivitat dels televisors i altres productes digitals xinesos i sudcoreans.

A hores d'ara no es coneix com aquesta restructuració repercutirà en les dues fàbriques que Sanyo té a l'Estat espanyol, una a Barberà del Vallès i l'altra a Tudela (Navarra), amb un total de 380 treballadors entre ambdues.

9.2.19. DAIMLER CHRYSLER

L'empresa alemanya fabricant de cotxes Mercedes ha anunciat el retall de 8.500 treballadors en les seves factories a Alemanya.

Paral·lelament ja ha anunciat la reducció de 46 llocs de treball, per mitjà de jubilacions anticipades, a la factoria de Barcelona motivada, segons l'empresa, per l'estancament de la producció a causa de la disminució de les vendes. L'anunciada reducció es farà efectiva a començament de 2006. També a la factoria de Vitòria estan previstes més de cent prejubilacions en el termini de 3 anys.

Aquesta reducció del grup Daimler Chrysler ve a afegir-se a las ja produïdes per part de l'empresa Opel (9.000 a Alemanya i 3.000 a la resta d'Europa) i la ja anunciada per Volkswagen que superarà un retall entre 10.000 i 15.000 llocs de treball.

9.2.20. AUTOTEX

La direcció de l'empresa Autotex, a Viladecavalls, ha anunciat el tancament total de la factoria, on treballen 200 treballadors. A més es veuran afectats uns altres 150, que són llocs de treball indirectes externs que genera la producció d'aquesta planta.

Autotex, forma part de la multinacional d'EEUU Miliken i es dedica a la producció de tapisseries per a automòbils i té com a clients fabricants de cotxes com Seat, Opel o Ford. Cal recordar que l'any 2004 la mateixa empresa va clausurar una altra factoria a Vacarisses (Vallès Occidental), especialitzada en la fabricació d'airbags, on treballaven 173 empleats.

L'estratègia global del grup multinacional és la d'abandonar la producció a Europa, on ja ha cessat l'activitat a dues plantes del Regne Unit i Alemanya, i traslladar-la a països on la mà d'obra és més barata.

Els problemes aportats per Autotex són similars als experimentats per la resta d'empreses de components d'automoció que es veuen afectades pels baixos preus que ofereixen països de l'Europa de l'Est o de països asiàtics.

A hores d'ara, l'interrogant del futur de la factoria està obert, i s'està negociant, fins i tot, la seva venda a altres grups que puguin estar interessats. Els representants dels treballadors s'han posat en contacte amb el Departament de Treball de la Generalitat per intentar –per mitjà de la seva mediació– trobar una alternativa al tancament anunciat.

9.2.21. BASF CURTEX

La multinacional alemanya BASF, el grup químic més gran del món, ha anunciat que en el termini de dos anys desamantellarà la factoria que actualment té oberta a L'Hospitalet de Llobregat, amb 180 treballadors.

Aquesta factoria està dedicada a la fabricació de pigments per a la indústria del tèxtil i del calçat i addueix, per cessar en la producció, que tots els seus clients han decidit desplaçar-se a l'Àsia. Precisament a Xina ja està Basf construint una planta per la producció de pigments. A L'Hospitalet només es mantindria la secció comercial. Com a molt, aquí podria continuar la fabricació de colorants per a plàstics, però aquesta representa una part molt reduïda de l'actual producció.

L'empresa ha promès que no vol presentar cap ERO, sinó que vol negociar amb els representants dels treballadors una sortida acceptada per ambdues parts i que contempli, a part de les indemnitzacions que ofereix l'empresa, la possibilitat de recol·locació en altres empreses dels treballadors acomiadats.

El grup BASF compta a Tarragona amb un dels complexos químics més grans d'Europa i ocupa a tot Catalunya uns 1.900 treballadors en total.

9.2.22. PULLIGAN

L'empresa tèxtil Pulligan, dedicada a la producció de gènere de punt, ha anunciat un pla de restructuració de l'empresa situada a Canet de Mar, que suposa l'acomiadament de 58 treballadors (un 22% del total de la plantilla). Comercialitza les marques Meyba, Peyton i Guillermina Baeza.

Pulligan vol potenciar a Catalunya el disseny i la innovació, i traslladar al Marroc les activitats de menor valor afegit. Paral·lelament vol ampliar (de 250 a 400 treballadors) la planta que actualment té a Tànger (Marroc) i construir una de nova a Canet en el termini de dos anys. Aquesta es dedicarà a la investigació, disseny i logística, i l'activitat productiva serà mínima.

L'empresa compta, per altra banda, amb nombrosos convenis de subcontractació de la producció amb proveïdors de Rumania, Turquia, Índia, Egipte i Xina.

9.2.23. DELPHI

La multinacional d'EEUU Delphi dedicada a la producció de bombes d'injecció directa per a motors dièsel, ha presentat un expedient de regulació temporal d'ocupació amb la intenció de procedir a la reducció de 130 treballadors de la plantilla sota la fórmula de jubilacions anticipades. Això suposa un 11% del total d'empleats. Delphi té 170 factories a tot el món.

Aquest ERO està motivat, segons l'empresa, pel descens de la producció d'automòbils. La direcció de Delphi afirma que, en qualsevol cas, no pot afrontar financerament les despeses que suposa el pla de jubilacions i espera que a EEUU la General Motor (G.M.) ajudi a solucionar els problemes financers de l'empresa, altrament Delphi està disposada a presentar suspensió de pagaments. Per tant, mentre arriba aquesta injecció per part de General Motor, l'empresa presenta un expedient de regulació temporal d'ocupació per poder tancar la planta durant un total de 44 dies, d'octubre a desembre 2005.

El mes d'octubre s'arriba a un acord amb els sindicats per prejubil·lar 59 treballadors. El desembre, arran de rebre més diners de la GM per finançar les prejubilacions, amplien aquestes a 20 treballadors més.

10. EL SECTOR DEL TÈXTEL. LA PRESENCIA DE XINA EN EL COMERÇ EUROPEU

Quant als sectors el que està comprovant amb més rotunditat l'efecte de la globalització i les consegüents deslocalitzacions/restructuracions és el del Tèxtil. La crisi d'aquest sector no és pas nova però darrerament, amb l'entrada de la Xina en l'OMC (Organització Mundial del Comerç), troba en la producció i exportacions d'aquest país, el principal obstacle per continuar essent competitiu i afrontar el futur ja immediat amb un mínim de garanties econòmiques viables.

La integració de la Xina de l'OMC es va decidir l'any 1995 i es van marcar 10 anys (gener 2005) perquè la integració fos més plena (l'any 2008 serà completa). Precisament en aquesta data s'ha donat una multiplicació de les exportacions de diferents productes (tèxtil, calçat, sector electrònic, auxiliar de l'automòbil...) tant a EEUU com a la UE.

Aquestes exportacions han produït un autèntic terratrèmol a les economies d'aquestes dues àrees desenvolupades. En efecte, els preus dels productes exportats no tenen res a veure amb els de les indústries autòctones europees i nordamericanes.

Això es deu a diferents factors que s'han anat detectant:

- el preu de la mà d'obra a la Xina és molt baix (100-150 € al mes);
- s'ha comprovat que el govern xinès concedeix a les empreses subvencions pràcticament a fons perdut;
- la baixa cotització del Yuan en relació a les altres monedes més potents (€, \$,...);
- les condicions de treball, en molts casos, no aconsegueixen els mínims aprovats per l'OIT (llargues jornades de treball, ritmes...);
- a tot això cal afegir l'absència de sindicats lliures a tot el país, per la qual cosa els treballadors no poden organitzar-se lliurement, ni dintre ni fora de les empreses, i elegir els propis representants perquè els defensin.

Tots aquests factors comporten unes greus conseqüències per la indústria dels països desenvolupats i, en concret, a Catalunya:

- les empreses autòctones no poden competir amb els preus xinesos, han de reduir personal, acomiadar i dur a terme contínues reestructuracions;
- hi ha empreses d'aquí (Mango, Zara, etc.) que deixen de produir aquí, s'instal·len a la Xina o compren la producció a empreses xineses, porten la producció cap aquí i redueixen la seva activitat a la distribució i al comerç. En definitiva, es tanquen les factories que aquí es dedicaven a la producció;
- les petites empreses no poden fer front a aquesta nova situació perquè no s'han anat preparant per aquestes noves coordenades i han de plegar;
- fins i tot, les empreses catalanes que fa uns anys s'havien instal·lat al Marroc per abaixar els preus, s'adonen que tampoc no poden competir amb els preus xinesos (els salaris a aquest país del Magrib es mouen al voltant dels 250 € al mes, superiors als que hem dit que existien a la Xina).

Per tot això s'ha provocat a la UE un procés de negociació amb el govern de la Xina per aturar les greus conseqüències que han comportat les massives exportacions vers els països europeus. En efecte, sembla que la UE no ha mesurat, durant els 10 anys que ha tingut abans d'una major integració de la Xina a l'OMC, les conseqüències que podria tenir en relació a la producció industrial europea.

Ara, cal negociar a corre-cuita per aminorar els seus efectes negatius. Arribar a un acord per limitar les exportacions de productes xinesos i mirar d'establir un tope que s'hagi de respectar, tot dintre del marc dels acords aprovats per l'OMC. Per part de la UE s'indica la necessitat d'imposar un impost a les exportacions xineses i marcar unes taxes que equilibrin en part els desavantatges del comerç europeu. S'insisteix també en la necessitat de revaloritzar el Yuan en relació a les altres monedes fortes del mercat mundial (fet que ha començat a donar-se a partir del juliol 2005).

A mitjà termini la solució no és pas fàcil i dependrà de l'evolució de diferents factors:

- que els treballadors xinesos pressionin per aconseguir salaris més alts i millors condicions de treball;

- que es puguin anar organitzant en sindicats lliures per canalitzar col·lectivament les reivindicacions laborals i socials dels treballadors;
- que aquests hipotètics sindicats entressin en contacte i s'organitzessin amb les confederacions sindicals mundials existents per anar canviant el rumb de la situació laboral i social dels treballadors xinesos;
- que les autoritats xineses acceptin les normatives i les directrius de l'OIT, com a marc mínim dins el qual s'han de moure les condicions de treball dels assalariats.

Si les negociacions amb la UE no prosperen i si les condicions de treball no milloren, les previsions de futur no són massa optimistes, atès que la tendència que pot imposar-se per part del govern xinès pot ser anar augmentant el que actualment es dona en sectors molt concrets (tèxtil, calçat) a altres sectors com poden ésser la producció química, el sector dels components de l'automòbil, i, fins i tot, la pròpia producció de cotxes. Són exportacions que poden inundar els mercats occidentals en un termini de no massa anys.

L'acord final establert entre la UE i la Xina, davant l'acumulació de productes tèxtils d'aquest país a les fronteres europees, ha estat d'acceptar el 50% d'aquesta producció com a complement de les quotes establertes pel 2005 i l'altra 50% a compte de les importacions de productes xinesos corresponents a 2006. Això significa un cop molt dur per a les petites i mitjanes empreses del tèxtil i de la confecció de Catalunya i de la resta de països europeus.

Cal tenir present, tanmateix, que, a partir de l'any 2008, segons els acords signats a l'OMC, no hi haurà cap restricció pel comerç amb la Xina. Aquest país podrà exportar a EEUU i a la UE tot el que vulgui sense limitacions.

11. PRINCIPALS CONCLUSIONS QUE SE'N DERIVEN

11.1. La Unió Europea

La Unió Europea considera les deslocalitzacions com un fenomen inevitable fruit de la globalització. El que cal és, doncs, anticipar-se i preveure els canvis i limitar els efectes negatius per als treballadors.

11.2. La CES

La CES afirma que el Diàleg Social entre empresaris i treballadors a tots els nivells pot evitar o limitar les conseqüències socials negatives per aquests darrers. Aquest Diàleg Social hauria d'acomplir tres passos previs: conèixer d'entrada l'estratègia global de l'empresa; anticipar-se a les reestructuracions i preparar l'evolució de l'empresa potenciant les competències i qualificacions dels treballadors; analitzar amb temps les repercussions que pot tenir la reestructuració en el territori.

La CES proposa com a objectiu final de la negociació el buscar alternatives als acomiadaments, perquè cap treballador quedi sense lloc de treball.

11.3. L'Administració

L'Administració exigeix actualment a totes les empreses de més de 50 treballadors la presentació d'un Pla Social per aprovar l'ERO presentat. En qualsevol cas és molt difícil que la Generalitat pugui aturar legalment una deslocalització si la multinacional ja la té prèviament decidida.

Un tema controvertit és com es pot exigir a la multinacional que d'alguna manera retorni o compensi els ajuts públics rebuts sobretot al començament de la seva instal·lació a Catalunya.

11.4. Les Empreses

Existeix una cultura empresarial, generalment aplicada a tots els casos, que consisteix a decidir prèviament, i al més alt nivell, el que cal fer pel bé de l'empresa sense tenir en compte les conseqüències negatives que s'en derivaran per als treballadors. Prenen les decisions considerant exclusivament la situació econòmica de l'empresa, el seu ranquing en el mercat i les seves conseqüències a curt i mitjà termini.

Generalment es tracta d'empreses multinacionals, d'una gran potència econòmica i molt esteses arreu del món, que no han tingut pèrdues, sinó que han gaudit de sucosos beneficis durant la seva implantació a Catalunya.

Atès que han decidit el que cal fer, no hi plantegen gairebé mai una possible negociació amb els representants dels treballadors i amb els sindicats sobre vies alternatives, menys traumàtiques per als assalariats, que evitin el tancament de les fàbriques per traslladar-les a països amb menys costos salarials i més avantatges fiscals.

La cultura empresarial parteix que la globalització és un repte d'una major competència entre les multinacionals i una mena de guerra a mort entre elles, en la qual només sobreviuen les més fortes.

Les deslocalitzacions que s'han anat donant durant els 4 darrers anys a Catalunya ens col·loquen, no davant de fets esporàdics i aïllats, sinó davant un autèntic fenomen que comporta una commoció en el mercat laboral de Catalunya, sobretot en determinats sectors com el tèxtil, l'automoció i l'electrònica de consum. I el fenomen no s'atura, tendeix a expandir-se.

Les conseqüències de les deslocalitzacions no es limiten a les grans empreses, sinó que arriben fins a les empreses auxiliars –mitjanes i petites–, proveïdores de les multinacionals que han de reduir la seva producció o, fins i tot, es veuen obligades a tancar i acomiadar els seus treballadors.

El fenomen de les deslocalitzacions ofereix un instrument d'amenaça en mans de no poques empreses en el moment, per exemple, de renegociar el conveni col·lectiu a fi que les reivindicacions no vagin massa enllà. En més d'una ocasió hi ha hagut empreses que han amenaçat amb una restructuració o, fins i tot, amb una deslocalització parcial o total en cas que els representants dels treballadors no acceptin el plantejament de flexibilitat o de contenció salarial ofert per la direcció.

L'únic llenguatge que entenen les direccions de les empreses que es deslocalitzen és el d'asseure's amb els representants dels treballadors per negociar el preu del tancament i de les indemnitzacions. En el benentès que en la majoria dels casos aquest preu equival –o fins i tot– queda per sota del que treuran de la venda dels terrenys en què s'hi ha ubicat la factoria; terrenys que, en molts casos, els hi han estat oferts per l'Administració, uns quants anys enrere, a un bon preu i amb unes facilitats fiscals envejables.

11.5. Els Treballadors

S'ha constatat, en la majoria dels casos, que és sumament difícil arribar a aturar les deslocalitzacions. S'ha aconseguit, però només en casos comptats. Com s'ha dit, les direccions dels grups o empreses multinacionals han pres prèviament una decisió a la qual no estan disposats a renunciar.

Les deslocalitzacions han afectat a Catalunya durant aquests darrers 4 anys més de 10.000 treballadors directes, sense comptar els milers que indirectament s'han trobat al carrer en empreses auxiliars que s'han vist obligades a reduir la plantilla o, fins i tot, a tancar definitivament.

Es pot dir, doncs, que aquest fenomen s'ha convertit en un dels principals problemes del Mercat Laboral de Catalunya.

Aquesta situació està creant un clima d'inseguretat entre els treballadors de les grans empreses, perquè temen que això també els hi pot arribar a passar en la seva. Alhora

veuen com aquesta amenaça per part de l'empresa incideix en els processos de negociació del conveni o de plantejament de qüestions reivindicatives.

Cal preparar una estratègia decidida per part dels sindicats i els treballadors per afrontar el millor possible els anuncis d'una deslocalització.

A continuació (apartat núm. 12) s'ofereix un conjunt de mesures que poden ajudar a enfortir aquesta estratègia de defensa dels llocs de treball i d'enfrontament amb les decisions unilaterals de les multinacionals.

12. GUIA METODOLÒGICA PER AFRONTAR LES DESLOCALITZACIONS

12.1. Presència sindical activa a les empreses

El nivell d'afiliació sindical dels treballadors a les empreses és un element que pot ser bàsic per afrontar una proposta de deslocalització per part de la direcció d'una firma o grup multinacional.

Això, juntament amb una presència sindical activa a l'espai (assemblees, informacions, participació en els convenis, plantejament de reivindicacions...) pot representar un bon trampolí per aturar l'anunci precipitat d'una deslocalització i afrontar amb força les possibles conseqüències.

12.2. Informació permanent per part del Comitè d'Empresa sobre l'evolució econòmica de l'empresa o del grup multinacional

Aquesta informació permet preveure d'alguna manera els moviments que pretén dur a terme a curt i mitjà termini la direcció de l'empresa (beneficis, pèrdues, balanços, nova producció, política comercial, competència amb altres firmes...). Si no dóna aquesta informació, difícilment el Comitè tindrà dades suficients per contrarestar les maniobres i les informacions de la direcció.

12.3. Actuació preventiva del Sindicat en la Negociació Col·lectiva

Des de la USOC, com a sindicat representatiu dels interessos dels treballadors i treballadores de Catalunya, PREVENTIVAMENT hem d'intentar que als processos de negociació col·lectiva que puguin afectar sectors o empreses susceptibles de deslocalitzar la seva producció (essencialment multinacionals) s'hi incloguin clàusules restrictives o

penals que comprometin tant l'empresa que se'n va com la matriu (si forma part d'un grup) a una sèrie d'obligacions bàsiques:

1. Les empreses que plantegin un Expedient de Regulació d'Ocupació, i que pretenguin extingir tots els contractes de treball en plantejar el tancament d'empresa o suposi l'acabament de l'activitat productiva, han de presentar davant l'Autoritat Laboral un Pla Social en els termes de la legislació vigent, com també contemplar un sistema per a tot el personal afectat de recol·locació com existeix a alguns països de la UE, com França. Aquest sistema ha d'estar tutelat per una comissió de representants dels treballadors i de l'empresa, i ha d'establir el seguiment de l'efectiva recol·locació dels afectats i controlar que es dugui realment a terme.
2. A més l'empresa ha d'assumir el cost de les prejubilacions de tots els treballadors que en el moment del tancament o acomiadament tinguin 52 anys o més. Aquestes prejubilacions han de garantir com a mínim el 90% del salari net d'aquests treballadors fins a l'edat de la seva jubilació legal, revaloritzat en l'IPC real de Catalunya per cada any, amb la complementació posterior de la pensió de manera vitalícia per garantir que no es perdi poder adquisitiu. L'import d'aquestes prejubilacions ha d'estar dipositat a una entitat de solvència reconeguda.
3. També l'empresa ha de fer front a unes indemnitzacions que com a mínim, a empreses amb una plantilla de màxim 10 anys o menys d'antiguitat, siguin equivalents a 120 dies per any treballat sense límits. Per a empreses amb una plantilla com a màxim de 20 anys d'antiguitat, 100 dies per any treballat sense límits, i per als casos d'empreses amb plantilles amb 30 anys o més d'antiguitat, 80 dies per any treballat sense límits.

Evidentment, la prioritat de la USOC a qualsevol procés de deslocalització ha de passar per la conservació dels llocs de feina i de l'activitat industrial a Catalunya, casos passats com els de PRINTER o ara la SEAT (on es reclama la rebaixa salarial com a alternativa a l'acomiadament), ens mostren els sacrificis que ha de fer la classe treballadora per mantenir els llocs de feina, però amb la inclusió d'aquestes tres clàusules restrictives es

garanteixen uns mínims irrenunciables per als treballadors i es dificulta que el procés de deslocalització sigui un cost més, assumible fàcilment per les multinacionals.

12.4. Exigir que l'empresa faci tots els passos a què la legislació laboral l'obliga

En cas de presentació d'un ERO, cal que el Comitè d'Empresa faci el seu informe que ha de traslladar-se a l'Administració. És el moment per informar i sensibilitzar la plantilla de les intencions de l'empresa, i per preparar la resposta adequada conjunta per fer front a un possible tancament. És el moment de posar-se en contacte amb l'Administració responsable d'acceptar o denegar l'ERO per informar-la i decantar-la cap als interessos dels treballadors. S'ha d'evitar que l'empresa se salti els terminis i els protocols a què està obligada legalment, així com els acords establerts per mitjà de la negociació col·lectiva.

12.5. És imprescindible que es doni una unitat d'acció de tots els sindicats presents a l'empresa.

Es tracta de dissenyar una estratègia comuna a presentar al conjunt de la plantilla per evitar que hi hagi dispersió de posicions que pot afeblir la resposta dels treballadors davant l'empresa. Una imatge d'unitat entre els sindicats pot ser clau per negociar amb més força.

12.6. Un rebuig inicial a la proposta de tancament o de restructuració de l'empresa

L'empresa ha de veure que el que més importa als treballadors i als seus representants és la continuïtat dels llocs de treball. Aquest és el primer objectiu que defensen els treballadors. S'ha de posar sobre la taula les intencions de l'empresa per començar a negociar el que cal fer per mantenir els llocs de treball, quines possibilitats hi ha, quins aspectes cal retocar i millorar per ambdues parts.

12.7. S'ha d'informar des del primer moment als mitjans de comunicació

L'opinió pública ha de conèixer la proposta de l'empresa. A les multinacionals, generalment no els hi agrada que les seves operacions poc transparents, o amb conseqüències negatives siguin conegudes pel conjunt de la societat. La seva imatge, la volen salvar per sobre de tot.

12.8. Les mobilitzacions

Les mobilitzacions fora de l'àmbit de l'empresa també ajuden a estendre el rebuig dels treballadors envers les intencions de l'empresa. Aquestes firmes –generalment molt conegudes- voldrien portar-ho tot en el màxim secret. L'estratègia dels treballadors ha d'ésser esbombar-ho al màxim. Cal tenir, però, en compte que una durada excessivament llarga de les mobilitzacions pot ser difícil de mantenir i pot crear una sensació de cansament i dividir les forces dels qui s'hi veuen implicats.

12.9. El recurs de l'Administració autonòmica

Perquè valori les conseqüències que se'n poden derivar d'una eventual deslocalització tant des de l'ordre social com territorial. Una informació permanent i detallada per part dels representants dels treballadors pot compensar i equilibrar la que rebí de la direcció de l'empresa. Un informe negatiu decidit per part dels sindicats pot posar en qüestió l'aprovació de l'ERO des de l'Administració.

12.10. El paper dels Ajuntaments

També la col·laboració municipal pot aportar uns elements importants de reforç i de recolzament envers els treballadors. Aquests no s'han de sentir aïllats davant les amenaces de l'empresa, i han d'entendre que el tancament del seu centre de treball comportaria unes greus conseqüències en el territori on s'hi ubica (localitat, comarca).

12.11. Negociació

Si no hi ha més remei, cal negociar amb una única plataforma reivindicativa, fruit de la unitat d'acció de tots els sindicats presents, per treure el màxim possible en les condicions del tancament (indemnitzacions, baixes voluntàries, prejubilacions) i sobretot en el capítol de recol·locacions; que no es quedi cap treballador exclòs d'aquesta possibilitat, en un termini de temps el més curt possible.

12.12. Les Comissions de Seguiment

Són essencials per assegurar que els compromisos que es prenen amb la direcció de l'empresa i, eventualment, amb les empreses de recol·locació es duguin a terme tal com han estat acordades per escrit. En aquestes Comissions hi ha de ser, a més a més dels representants dels treballadors a l'empresa, els quadres o tècnics que els sindicats determinin.

12.13. Mantenir el contacte

S'ha de mantenir el contacte amb els delegats USOC o els afiliats evitant trencar els lligams pel fet que l'empresa hagi tancat les portes. Hi ha d'haver un seguiment i una preocupació perquè els qui han estat acomiadats trobin novament un lloc de treball i puguin continuar afiliats i col·laborant amb el sindicat des de la nova empresa.