La otra verdad de los despidos planteados en TRW Pamplona (Joan Josep Bosch. Economista.)

El pasado martes ZF TRW Pamplona publicó en los dos principales diarios escritos de Navarra sendas notas en las que informaba a sus empleados, clientes y a la opinión pública las razones del Despido Colectivo planteado para 250 personas. En base a dicha información y según la versión de la empresa, de no llevarse a cabo el Despido Colectivo, la planta de Pamplona está en riesgo de cierre.
Permítanme que les explique algunas cosas que quizá permitan desmontar el pensamiento único que se impone en la sociedad y que nos conduce a una precarización imparable de las condiciones de trabajo y en consecuencia, de las condiciones de vida.
En el año que termina (2015), la planta de TRW Automotive de Landaben registró 18,5 Millones de € de PÉRDIDAS. En base a dicho resultado contable y los argumentos de la empresa, dichas pérdidas son inasumibles y la única opción posible es que la masa salarial se vea recortada para hacer sostenible la planta, de manera que además de los despidos, plantea de manera inevitable la congelación salarial y el endurecimiento de las
condiciones laborales.
Voy a plantearles aquí algunas propuestas que podrían ayudar a hacer viable la planta sin necesidad de aplicar el despido colectivo y los recortes salariales.

1- Descuenten del resultado contable del año 2015 los cerca de 2,5 Millones de € que ha costado absorber la producción de la planta de Livorno y que no eran costes propios de Landaben.

2- Ahorren 200.000 € al año en el alquiler de la nave que utilizan como almacén y cuyo coste (400.000 €) es claramente superior al razonable en el mercado por una nave de similares características y precio. Si alguien se extraña, que averigüe en el Registro de la Propiedad quienes son los afortunados propietarios que consiguen alquilar dicha nave por dicho precio sin que el arrendatario (TRW) ponga objeciones a dicho precio.

3- Los costes salariales suponen alrededor del 15% de la cifra de ventas, mientras que el coste de materiales, adquirido a otras empresas del grupo TRW (ahora ZF) supone el 70% de las ventas y es por tanto, la principal partida de coste. Según la versión oficial, el precio de dichos materiales viene

fijado desde “SHIRLEY” y es innegociable. Eso es lo que se llama “precios de transferencia” entre empresas del grupo y que el plan BEPS de la OCDE denuncia como el medio más habitual para transferir los beneficios de las multinacionales al país con menor tributación en el Impuesto de Sociedades. Es un precio razonablemente arbitrario y en cualquier caso, debería ser negociable. Conseguir una rebaja del 1% en los costes de materiales supondría un ahorro para la planta de Landaben de 1,5 Millones
de €.

4- Según la información de la Memoria de las Cuentas Anuales de TRW Automotive España S.L.U., los honorarios más planes de pensiones de la Alta Dirección ascienden a 2,1 Millones de €. ¿Cuántas personas componen el privilegiado grupo de la ?Alta Dirección? de TRW Automotive España S.L.U.? ¿Podrían dichas personas, ante las dificultades expresadas en la nota del martes, vivir con la mitad de dicho importe? Sería un ahorro de 1,05 Millones de € que se agradecería mucho.

5- Eurofren Systems S.L.U. es una empresa propiedad 100% de TRW Automotive España S.L.U. Eurofren Systems tiene 1 Millón de € de beneficios y ningún empleado. Han leído bien. NINGÚN EMPLEADO y 202 Millones de € de facturación. ¿Qué hace Eurofren Systems S.L.U.? Comercializa toda la producción de la planta de Landaben, la compra y la vende al cliente final, pero ni siquiera la almacena. Los propios trabajadores de TRW en Landaben generan la facturación en nombre de Eurofren, que compra y vende sin tocar el producto y se lleva un beneficio anual de 1 Millón de €. Dicho beneficio lo genera, como es obvio, la planta de Landaben y el trabajo de sus 620 trabajadores. Ya hemos ahorrado otro Millón.

6- Durante el último año 2015 y en previsión del conflicto laboral que se avecinaba ante la decisión que la dirección de TRW había preparado, se contrataron una media de 100 eventuales para generar un stock de resistencia ante las eventuales huelgas que podían producirse. El coste salarial de dichos trabajadores eventuales (alrededor de 5 Millones de €) es un coste que no correspondía al año 2015 ya que no era necesario en función de la actividad normal. Si bien buena parte de dicho coste puede estar activado en el valor del stock final del ejercicio, alrededor de 1 Millón de € ha inflado las pérdidas del ejercicio 2015 sin necesidad real.

7- Los Royalties que cobra la marca TRW desde Europa a la planta de Landaben es otra forma discutible de trasladar los beneficios fuera del país y han ascendido en 2015 a casi 4 Millones de €. Esta partida es arbitraria y podría negociarse también. Cuando menos, tanto como el coste de la masa salarial.

8- Los “Recargos de Gestión”, ascienden a otros 2 Millones de €, los “Recargos de Ingeniería” a otro Millón de € y los “Recargos de Head Quarter” (Cuartel General en Europa) cerca de otro Millón de €.

9- Conseguir negociar a la mitad dichos recargos y Royalties podría ahorrar otros 4 Millones de € y son tan discutibles cuando menos como las vidas de 250 familias.

10- Hasta aquí llevamos 11?25 Millones de ahorros tan “razonables” como los

planteados sobre los costes salariales.

11- Pero queda el remate final: TRW Automotive España S.L.U. (la sociedad limitada que plantea el expediente de despido colectivo) presentará en 2015 un resultado POSITIVO de 25 Millones de €, merced a las ganancias que obtiene en el conjunto de sus actividades en el país, lo que representa cerca del 16% de rentabilidad sobre el ACTIVO de la empresa (ROI), es decir, sobre el negocio. En un escenario económico en el que pocos negocios resultan rentables (la evolución de la bolsa viene a reflejar el comportamiento de las expectativas de beneficios del conjunto de empresas que cotizan en ella y como saben, es a la baja desde hace ya casi una década), obtener una rentabilidad sobre el activo del 16% (ROI) es EXCELENTE. Si pudieran los dueños de TRW Automotive S.L.U. renunciar a un poco de los beneficios, por ejemplo, hasta una rentabilidad del 10% nada desdeñable, la empresa podría soportar otros 13 Millones de ahorro (bien de costes, bien de merma de beneficios).

12- Como se puede deducir de todo lo anterior, los motivos auténticos que debería esgrimir la dirección de TRW Automotive S.L.U. para presentar el expediente de despido colectivo ante el juzgado deberían escribirse así: “Los salarios de los trabajadores no se ajustan a las necesidades de nuestra codicia, que no se satisface con un 10% de rentabilidad anual y ello nos obliga a condenar la vida de 250 familias. Es algo tan razonable que esperamos que sea admitido”. La intervención del Gobierno de Navarra en este asunto debería elegir entre apoyar a 250 familias o los intereses de unos accionistas que no viven aquí y a quienes no deberían representar. Medítenlo.

Un abrazo fuerte a toda la plantilla de TRW Automotive S.L.U. de Landaben, incluidos los CERO trabajadores de Eurofren Systems S.L.U.