

PREPOTENCIA EMPRESARIAL

⇒ EL ACUERDO MARCO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hace ya demasiados años que el sindicalismo institucional “puso de moda” alcanzar anualmente un Pacto global con CEOE y CEPYME para enmarcar los Convenios Colectivos en el IPC. Es, dicen, un ejercicio de “responsabilidad” para contener la inflación evitando que el coste salarial se dispare. El machaque de los medios, nos hace olvidar que **si el objetivo es contener la inflación**, el Pacto debiera de contener **TODO EL COSTE DE PRODUCCIÓN**. Así, **el Salario Desregulado** (Extra-Convenio, Incentivos, etc.) **igualmente produce inflación**, siendo hoy ya una parte importantísima de la Masa Salarial.

Lo mismo ocurre con **los Dividendos**. Con Acuerdos de Negociación Colectiva prohibiendo incrementos Salariales de Convenio por encima del IPC, los Dividendos (pago al Capital) han multiplicado en la misma fecha, el IPC hasta por 5. **El volumen de los Dividendos es inmensamente superior al de los Salarios** Regulados de Convenio e igualmente, su distorsión con respecto al IPC genera inflación, pero regularlos es “*atentar contra la libertad de empresa*”.

Y es que hasta los propios Sindicatos institucionales acaban por asumir en la práctica que **nuestro Salario Regulado** es un “coste” difícil siempre de mantener **y sus Retribuciones** (Alta Dirección y dividendos) “*generan riqueza*” o son “*reconocimiento del mérito*”

⇒ EL CAPITAL NO TIENE “PATRIA” O LA NUEVA IDOLATRÍA

En el año 2010, los ciudadanos españoles entregaron a Hacienda el **11,5%** de sus ingresos, mientras que las empresas del IBEX-35 aportaron el **9,9%** de sus beneficios. El último informe anual del **Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa**, revela que **30 de las 35 Empresas** que componen el IBEX35, **ya han abierto filiales en paraísos fiscales** donde no tienen actividad. En 2008 eran sólo aún 18 las empresas del IBEX que tenían filiales en territorios en los que no realizan actividades operativas y hoy (la crisis) han pasado a 30. Uno de los objetivos claros: Pagar aún menos impuestos.

El listado del **ORSC** incluye un total de **75 territorios como paraísos fiscales** y ha sido elaborado utilizando fuentes especializadas internacionales. Sin embargo, en España, el criterio es que estén incluidos en la lista del **Real Decreto 1080/91, de 5 de julio**. Originalmente, **este decreto enumeraba 48 territorios**, pero en 2003 fue modificado para precisar que se excluiría a aquellos países que firmasen con España **un acuerdo de intercambio de información en materia tributaria**. Actualmente apenas quedan 11 con condición legal en España de “paraíso fiscal”

⇒ LO QUE LA VERDAD ESCONDE

Esta es la realidad de la Renta Per cápita (PIB entre nº de habitantes) y la Tasa de Paro, enmarcadas en el Salario Mínimo Interprofesional de la UE-15.

	Salario Mínimo Interprofesional en €	Renta per cápita	Tasa de Paro
Dinamarca	2.340	38.684	7,00%
Finlandia	1.773,60	30.800	8,00%
Suecia	1.690	30.158	7,90%
Luxemburgo	1.506,80	72.574	4,70%
Alemania	1.262,80	28.098	6,10%
Irlanda	1.253,10	35.269	14,60%
Holanda	1.220,50	33.105	4,30%
Bélgica	1.212,80	30.171	7,60%
Francia	1.170	28.362	9,60%
Italia	1.031	24.239	8,60%
Reino Unido	976,3	24.295	7,80%
Austria	857,1	31.478	4,80%
Grecia	739,7	20.201	12,90%
España	641,1	21.952	21,30%
Portugal	485,1	15.132	11,20%

El SMI no sólo sirve de **referencia para las Pensiones No Contributivas** de varios millones de ciudadanos en cada país, sino que **marca la política salarial de toda la Economía**. Resulta evidente que el importe del SMI no es proporcional ni a la riqueza (Renta per cápita), ni al Paro. Ambas cifras fundamentales para la Sociedad hay que explicarlas de otro modo.

En 2011 la remuneración del conjunto de personas asalariadas ha crecido un 1,1%, mientras que las rentas empresariales han mejorado un 6,6%. Mientras tanto, en los 4 años de crisis hemos perdido 2,5 MM de empleos.

⇒ DEUDA PÚBLICA VERSUS DEUDA PRIVADA

Al finalizar 2010 el total de la **Deuda Pública española** era de **638.767 MM € (60,1% del PIB)**. De ellos, el 45,9% era del

Estado Central, 10,9% de las CC.AA. y el 3,3% de los Ayuntamientos. Aunque el conjunto de esta Deuda Pública española ha pasado del 36,3% del PIB en 2007 al 60,1% en 2010 y **se prevé que alcance el 74,3% a finales de 2012**, SIGUE SIENDO UNA DE LAS MÁS BAJAS de la UE, que tiene una media de casi el 85% del PIB.

Se ha puesto de moda en el discurso político neoliberal el calificar de “problema” el tamaño de la Deuda Pública. Se trata de un eufemismo **para justificar la reducción, el recorte, de los Gastos Sociales**.

Como en todo para el neoliberalismo, lo público, lo colectivo, es un “coste” y lo privado, lo suyo, “genera riqueza”. Resulta que **la Deuda Privada (empresas) española en el año 2000 representaba el 400% de los beneficios, mientras que en el año 2008 alcanzó ya el 800% de los mismos**.

En el año 2010 las empresas españolas recurrieron a créditos extranjeros por valor de 90.722 MM €, **alcanzando la Deuda Privada empresarial en su conjunto el 110% del PIB**. Sólo la deuda acumulada por Bancos y Cajas con vencimiento en 2012 (a pagar) alcanza los 150.000 MM €. De estos, 36.332 MM € son Deuda emitida por Bancos y Cajas pero AVALADA por el Estado.

⇒ LO INJUSTO POR DERECHO

No hace tantos años que cuando un Tribunal sentenciaba que un Despido era “improcedente”, es decir no había motivos legales para algo tan grave como Despedir, **era el trabajador quien OPTABA por volver a su puesto laboral o acogerse a la indemnización económica**. Hoy, no sólo esa indemnización se ha vuelto más que ridícula, sino que **se ha “naturalizado” el imrepresentable hecho de que, a pesar de que un Juez dictamine “Improcedente”, es el Empresario quien OPTA por readmitir (impensable) o abonar una limosna como indemnización por el daño producido**.



Otro tanto ocurre con los **ERE's**. Reforma tras reforma (casi todas con la firma de los

Sindicatos institucionales) **se han ido ampliando los motivos para la extinción del contrato laboral de modo unilateral por el empresario**. Un despido libre en la práctica que, además, se ha minimizado en su indemnización. Cuando el despido es Colectivo (ERE), es aún más fácil y más barato.

Hoy se ha naturalizado que **una Empresa con beneficios durante años, pueda legalmente proceder a establecer un ERE, sea temporal o de extinción**. Es algo sujeto en exclusiva a la discrecionalidad de la Empresa. No es ya requisito indispensable el Acuerdo con la representación sindical. No es ya preceptivo el beneplácito de la Autoridad Laboral.

Hoy gano y nos lo embolsamos vía dividendos. Mañana gano menos o dejo de ganar y un ERE resulta natural. En medio, entre la amenaza con el abismo, probablemente haya incluso alguna ayuda oficial de Autonomía o Estado, para minimizar el nº de personas afectadas. **O directamente será la Caja Común de la Seguridad Social la que se haga cargo de parte del costo, vía INEM y encima los Sindicatos firmantes lo presenten como algo positivo**.

Entre los Sindicatos, es triste tener que decir que sólo CGT tiene hoy un Acuerdo organizativo por el que en ninguna empresa o sector firmaremos la conformidad con ERE alguno (temporal o de extinción) en una Empresa con beneficios. Por más que inicialmente se presente como una “salida” al colectivo afectado en esa Empresa, perjudica al colectivo laboral, puesto que “el paro” lo pagamos todos y debilita finalmente a la plantilla superviviente del ERE.

RAÍCES

