

La huelga sigue en las calles con picos de violencia, pese a que se llegó a un preacuerdo para desconvocarla, por el rechazo de casi la mitad de los trabajadores

La lucha del metal se enreda en Cádiz

JESÚS A. CAÑAS
Cádiz

Diego —por poner otro nombre, porque no quiere “lios”— es nieto, hijo, primo y tío del metal: “Lo he mamado”. Vivió las míticas huelgas de Astilleros de 1995 cuando era apenas un adolescente en las que su padre volvía “lleno de paños” y, desde que se hizo trabajador de una de las empresas auxiliares de Navantía Cádiz, hace 30 años no ha faltado a una huelga. La de estos días tampoco es una excepción, pese a que su convenio de empresa le salva del que se negocia en estos días en el sector. “En casa nunca ha faltado de nada, pero siempre he tenido la maleta en la puerta. Sé bien lo que es este sector”, apunta el empleado. Y justo por eso Diego asegura que no cumpla con el preacuerdo que, en la madrugada del lunes, debería haber acabado con la huelga indefinida que comenzaba ese día, tras dos jornadas de paros que se saldaron con violencia en las calles: “No me convence nada”.

No es el único que ha puesto pie en pared al texto que rubricó la patronal FEMCA y el sindicato mayoritario UGT, tras un fin de semana de reuniones maratónicas y agotadoras en las que CCOO se descolgó de la foto. Tras el pacto, debían ser las asambleas de cada centro de trabajo del sector —con unos 30.000 empleados— las que debían aprobar ese acuerdo durante el lunes para pasar a negociar un nuevo convenio, pero solo el 55% de los profesionales lo hizo, estima Antonio Montoro, secretario general de UGT FICA Cádiz. “No se puede cerrar con ese porcentaje, necesitamos al menos un 70% de apoyo porque es un convenio complicado, tiene que tener más consenso, por eso



Huelguistas del sector del metal ayer en Cádiz. ROMÁN RÍOS (EFE)

no hemos desconvocado la huelga”, añade Montoro, que no oculta su sorpresa. “Hay mucha falta de información. Vivimos en un mundo de bulos en el que tienes que defenderte y más con la multitud cabreada”, añade el sindicalista.

Tan enfadada que la segunda jornada de huelga de ayer se saldó con más trabajadores en las calles de Cádiz —en torno a un millar de personas—, cortes de tráfico y episodios de violencia con la policía, a la que arrojaron piezas metálicas, además de tirar clavos y tornillos en las carreteras, según denunció la comisaría de Cádiz.

Con ese escenario enredado y dividido además por dos fuerzas, CGT y CTM que no forman parte de las negociaciones y las rechazan de plano, el sector del metal acabó en la tarde de ayer convocando al Centro Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), que medió en la agitada huelga del metal de 2021. Allí los portavoces del sindicato UGT y de la patronal —CCOO ya descartó su presencia— volvieron a verse las caras para rehacer parte de lo que habían pactado.

Sindicatos y patronal llevaban más de año y medio negociando un convenio que no cua-

La patronal y UGT acuerdan negociar un nuevo convenio que genera más malestar

“No hay estabilidad. Los turnos son maratónicos”, dice un empleado

jaba por su disparidad en el reconocimiento de la subida del IPC y en la recuperación del plus de tóxico penoso, perdido en 2013 y que había generado una doble escala salarial para los que entraron al tajo a partir de esa fecha, entre otras fricciones. Pero salieron con un preacuerdo firmado que ha generado nuevos malestares. Tras acordarse el incremento del IPC, FEMCA y UGT acordaron negociar un nuevo convenio que se extienda hasta 2032 para recuperar ese plus perdido y crear un nuevo contrato de promoción de empleo para nuevas incorporaciones, que cobrarían algo más del 70% del salario base durante los 18 primeros meses. Esos puntos los que llevaron a CCOO a decir no. “Debería ser social, justo y solidario y se ha convertido en lo contrario. Es un día triste para la provincia”, denunció el lunes, Pedro Lloret, secretario general de CCOO Industria en Cádiz. José Muñoz Flores, secretario general de la patronal FEMCA no lo ve así: “Llevarlo a todos [el complemento] era un esfuerzo mayúsculo. El nuevo contrato de promoción del empleo está pensado para que sea más asequible contratar a alguien que no es independiente”.

En las calles esos puntos no han sentado bien, hasta el extremo de que las empresas del Campo de Gibraltar —acero y petroquímicas— regresaron ayer a las calles. Diego cree que hay una herida que no termina de cerrarse: “No hay estabilidad y la gente busca salir de ahí por lo penoso. Los turnos son maratónicos”. El trabajador de la auxiliar de Navantía consiguió estabilidad como fijo discontinuo, en 2023, tras décadas de trabajos temporales en Francia, Noruega o Alemania. Ahora presume de trabajar en una compañía que cumple “casi al 90% el convenio” propio, gana 1.500 euros de salario base que se van hasta los 2.500 o 2.600 euros al mes con turno de noche y fin de semana que le dejan “con poca vida”. “Pero estoy rey, comparado con chavales que trabajan los siete días de la semana”, puntualiza.

Los salarios más bajos suben un 0,3% por cada aumento del 1% del SMI

RAQUEL PASCUAL
Madrid

La literatura académica sobre el impacto de las subidas del salario mínimo cuenta con un nuevo trabajo que aborda la situación en el ámbito europeo. Se trata de un exhaustivo estudio de Eurofound (una agencia tripartita de asesoramiento en la que están representados gobiernos, patronales y sindicatos de la UE) que revela dos conclusiones principales. La primera de ellas cuantifica que los

salarios reales más bajos crecieron un 0,31% por cada 1% de subida del salario mínimo interprofesional (SMI) legal en un país. En el caso de los salarios mínimos pactados en los convenios colectivos, este aumento sería algo menor, del 0,22%.

Como segundo hallazgo, los autores aseguran que, pese a los temores esgrimidos por los patronales en algunos países europeos, el aumento del sueldo salarial por ley no resta fuerza a la negociación colectiva.

La primera de estas conclusiones es fruto de un estudio econométrico llevado a cabo con los datos salariales de los sectores de la industria alimentaria y de bebidas y de los cuidados asistenciales en Alemania, Francia, España, Portugal, Rumanía y Eslovenia entre 2006 y 2021. Si bien constatan que los resultados son extensibles a años posteriores, en los que se han registrado aumentos de los salarios mínimos en la mayoría de los Estados europeos.

El trabajo sugiere asimismo que, además, la influencia del alza del SMI “se extiende más allá de los que menos ganan y afecta también a los empleados con niveles salariales más altos”. En consecuencia, los autores apuntan que las mejoras del sueldo mínimo tienen también un papel en la reducción de las desigualdades salariales del país.

No obstante, los datos dejan claro que las mejoras son mayores para las bandas salariales más bajas, en especial cuando se producen subidas del salario mínimo en términos nominales de al menos el 15%. Es en esos casos en los que, según el trabajo, se dan “impactos medibles y estadísticamente más significativos”.

En el apartado que el estudio dedica a España, destaca especialmente el primer gran incremento del SMI en 2019, cuando esta renta se incrementó un 22%, pasando de 736 euros al mes a 900 euros en 14 pagas. Aquel ejercicio, añaden, generó una caída significativa de la desigualdad salarial en España, que fue la mayor entre los Veintisiete. Desde 2018, el salario mínimo interprofesional español ha subido un 61% hasta los actuales 1.184 euros brutos al mes en 14 pagas.

Igualmente, los autores añaden que la creación de empleo en España no se ha visto dañada por las subidas del SMI. Como prueba de ello indican que tanto en 2018 (antes de la primera gran subida del salario mínimo) como en 2019, en un contexto de recuperación iniciado en 2014 tras la crisis financiera, la creación de empleo fue similar, en el entorno del 3,2%.

Asimismo, citan “análisis econométricos más sofisticados” para el caso español que tampoco identifican efectos negativos de la fuerte subida del salario mínimo en 2019 sobre los niveles de empleo —como es el caso del estudio elaborado por la Airef en 2021— u otros que detectan impactos muy modestos, de en torno a los 28.000 empleos netos menos, como el calculado por la catedrática de Economía y directora del Iseak Sara de la Rica.