

Huelga de Visteon UK en Inglaterra

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN DE VISTEON CON FORD

La empresa Ford, aprendiendo del éxito de Walmart, decidió comenzar con los empleos por outsourcing en 1997. Estableció la empresa Visteon que, a su vez, estableció hasta 40 empresas distintas, una de las cuales era Visteon UK. El outsourcing tiene una serie de ventajas para empresas como Ford.

Permite a los jefes recortar horarios, salarios y empleos mientras mantienen los beneficios. Incluso les permite hundir empresas mientras continúan haciendo dinero. El outsourcing tiene una lógica simple. Para recortar costes, las empresas se despojan de funciones y se las endosa a otras empresas. Éstas entonces compiten para ofrecer el coste más bajo a base de exprimir a los trabajadores aún más que el empleador principal.

Al mismo tiempo, el outsourcing esconde la verdadera naturaleza de las empresas y cuánto merecen la pena. Más simplemente, la empresa puede mover el dinero por todo el mundo de empresa en empresa, pagando así tan pocos impuestos como sea posible. Los beneficios se declaran en los países con los impuestos más bajos y las deudas se declaran en cualquier otro sitio. La mayoría de las corporaciones multinacionales hacen esto para evitar impuestos. Al aumentar el número de empresas, se puede mover más dinero y se hace más difícil ver cuál es el valor real de una empresa.

La creación de Visteon por Ford en 1997 tuvo dos beneficios inmediatos para Ford. Primero, movió sus deudas a otras empresas. Es más, ello significaba que la empresa que recibía el outsourcing se suponía que iba a competir para obtener contactos. Esto bajó los costes.

En 2005, Ford lanzó su plan "Way Forward" (camino adelante) que puso el outsourcing en sobreesfuerzo. El plan proponía, solamente para la operación US, el recorte de "250 millones de dólares para separación de trabajadores por horas" – esto significa despedir gente. Proponía "ahorrar 220 millones de dólares por compensaciones fijadas por activos anulados" –esto significa cerrar fábricas. Desde que el plan fue anunciado en 2005, Ford ha reducido a la mitad su fuerza de trabajo global, sacando a más de 70.000 trabajadores de sus libros, ya sea despidiéndolos o haciéndolos trabajar en outsourcing.

Aunque Ford ha sacado a outsourcing grandes cantidades de producción para Visteon aún tiene el control final y Visteon debería ser contemplada como poco más que un "frente" para las operaciones de Ford. Por ejemplo, bajo el plan de 2005, Ford estableció una nueva empresa llamada Automotive Components Holding (ACH). Esta empresa estaba gestionada directamente por Ford. El propósito de montar ACH era cerrar las partes menos provechosas de Visteon. En 2005 Ford movió 17 plantas y seis oficinas que había sacado en outsourcing a la supuesta "empresa independiente" Visteon en 1979 para ponerlas bajo su control directo en ACH. Esto significó transferir 12.000 trabajadores por horas y 5000 trabajadores

asalariados de Visteon a ACH. Para 2009 Ford había vendido o cerrado todas las operaciones de ACH.

Bajo estos juegos de ajedrez corporativos, los trabajadores son peones que se alquilan y despiden a voluntad o que son forzados a moverse cientos de millas para mantener sus empleos. El outsourcing se usa a menudo como medio de negar a los trabajadores incluso el derecho más básico tal como es el pago del despido. La producción es transferida y la empresa declara la bancarrota como forma de evitar efectuar los pagos por despido y las pensiones.

EMPRESAS VISTEON BASADAS EN REINO UNIDO

Visteon ha establecido numerosas empresas en Gran Bretaña para esconder los beneficios y evitar impuestos. Por ejemplo, Steve Grawne era el director gerente de Visteon UK antes de que la empresa declarara la bancarrota. Ahora es el director de Automotive Products. La empresa está registrada en las oficinas de Visteon en Endeavour Drive, Basildon. El director gerente de la compañía es Eric Sachs, el vicepresidente, tesorero y oficial en jefe de impuestos de Visteon International Holdings Inc. Visteon afirma que Automotive Products es una “empresa potencial para el holding para fines de planificación de impuestos”.

La planificación de impuestos es manejo del negocio para evitar impuestos. Esto es normalmente explotado por compañías con ingresos extra por los que quieren evitar pagar impuestos. El único propietario de acciones de capital por 100.000 Libras de Automotive Products es Visteon International Holdings.

Éste es solamente uno de los muchos intereses de Gawne. También es director de Visteon Charleville en Francia, Visteon Engineering y Visteon Engineering Services Pension Trustees Limited. Ha sido director de R-Tek Limited, una empresa de Visteon, y de Visteon Pensions Trustees Limited. Es director de Linamar Automotive Systems, que no es una empresa de Visteon pero que compró la empresa de Visteon UK en Swansea en 2007.

No es solamente la cantidad de direcciones que ostenta lo que parece interesante, sino cómo operan las diferentes partes de la empresa. Por ejemplo, Gawne es también director de una empresa llamada Reydel Ltd. Esta empresa, propiedad de Visteon, presentó cuentas en 2007 que consiguieron mostrar un volumen de ventas de cero y un beneficio de 296.000 Libras.

Es director de Infinitive Speech Systems UK Limited, otra empresa de Visteon, que tuvo unas ventas de 204.000 Libras y un beneficio antes de impuestos de 1.313.000 Libras en 2007. Finalmente es director de Oritech Limited que no parece haber obtenido ni ingresos por ventas ni beneficio.

¡¡Es signo de gran perspicacia en negocios dirigir empresas que obtienen beneficios mayores que sus ingresos por ventas!!.

Ford también usó Visteon como frente para engañar a los trabajadores con sus pensiones. Antes del anuncio de que Visteon UK iba a cerrar, el fondo de pensión

fue transferido para evitar tener que pagar a los trabajadores por despido. Los fondos de pensión se movieron en una compleja transferencia de Ford para Visteon y Visteon devolviéndolo a Ford y después a la recién constituida Visteon Engineering Services.

LA HUELGA DE VISTEON UK EN GRAN BRETAÑA

En 2002 Ford hizo outsourcing con una serie de fábricas de Gran Bretaña a la recién formada Visteon UK. En el momento de transferencia del personal, a algunos que habían trabajado para Ford durante 30 años, se les prometió que todos los trabajadores de Visteon mantendrían los mismos términos y condiciones que los trabajadores de Ford. Un acuerdo alcanzado por el Consejo Europeo del Trabajo (European Work Council-EWC) en 2002 señalaba: “Según el acuerdo firmado con el Consejo Europeo del Trabajo (EWC) todos los empleados de Visteon... mantendrán términos y condiciones de empleo comparables, al ser transformados de Ford a Visteon y continuarán beneficiándose de este acuerdo”... “las condiciones de empleo comparables incluyen paga, pensiones y otros beneficios. Visteon honrará el acuerdo EWC”. El acuerdo también incluía un acuerdo por despido no obligatorio.

En marzo de 2009 Visteon UK cerró las tres fábricas que quedaban en Enfield, Basildon y Belfast, con una pérdida de 600 empleos, después de que la empresa madre en los USA anunciara que ya no podía seguir apoyando a la subsidiaria de Reino Unido. Los trabajadores de las tres fábricas recibieron un preaviso de seis minutos sobre el hecho de que iban a ser despedidos. Los trabajadores se reunieron y dijeron que las fábricas iban a ser cerradas porque Visteon UK iba ser declarada en bancarrota. Se les informó de que iban a ser despedidos y se les dijo que reunieran sus cosas y se marcharan del edificio. A los trabajadores se les informó más tarde de que, como Visteon UK estaba en bancarrota, ellos no recibirían ninguna paga por despido ni pensión. Como hemos dicho, más tarde apareció que Ford había movido los fondos de pensión antes de que la empresa fuera declarada en bancarrota.

Documentos secretos con nombres como “Proyecto Piedra”, “Proyecto Protea” y “Proyecto Kennedy” revelan que Visteon tenían planes detallados, que cubrían varios años, estableciendo como cerrarían las tres fábricas. Los documentos admitían que el cierre planeado rompería el acuerdo hecho en la EWC pero ellos sentían que habría poca resistencia por parte de los trabajadores, ya que el plan era ir cerrando fábricas a lo largo de varios años y llevando a los trabajadores a la desmoralización.

Y el plan de cierre de Visteon UK fue puesto en acción. La fuerza de trabajo de las tres fábricas fue firmemente reducida a lo largo de varios años. Por ejemplo, la fuerza de trabajo de la fábrica de Belfast era de más de 1000 en el año 2000 –para 2009 había sido reducida a simplemente 210. Pero desafortunadamente para Visteon el plan no funcionó. Después de que la dirección les dijera que abandonaran el edificio, los trabajadores de las tres fábricas rechazaron irse y comenzaron la ocupación inmediata. Los trabajadores de Basildon terminaron su ocupación y, en cambio, organizaron piquetes masivos. Los trabajadores de las fábricas de Enfield y Belfast continuaron con sus ocupaciones. La ocupación obrera de la fábrica de Belfast duró 6 semanas.

Al principio, Ford declaró que Visteon UK era una empresa totalmente independiente de Ford y, como tal, la huelga en Visteon no tenía nada que ver con ellos. Pero el apoyo de los trabajadores empleados en las fábricas Ford crecía mientras continuaban las ocupaciones en Visteon. Los trabajadores de Ford primero “pintaron de negro” algunas partes de la fábrica de Visteon en Sud África, que Ford estaba usando para sustituir las piezas producidas por Visteon UK. Y los trabajadores de Ford hicieron amenazas de tomar acción “no oficial” que hubiera llevado a la producción de Ford a un parón.

En pánico, Ford rápidamente estuvo de acuerdo en entrar en conversaciones con los sindicatos reformistas. Después de varios días se anunció que Ford había acordado pagar millones de libras a los trabajadores despedidos en concepto de paga por despido. Pero las fábricas iban a permanecer cerradas y no se alcanzó acuerdo sobre las pensiones.

La mayoría de los trabajadores estuvieron contentos con esta salida pero una amplia minoría sentía que habían sido “vendidos” por los sindicatos reformistas. Los sindicatos, temerosos de la acción legal, habían presionado a los trabajadores de Visteon UK para que acabaran su ocupación y presionaron a los miembros de sindicatos en Ford para que no tomaran acciones en apoyo de los trabajadores de Visteon. Muchos sintieron que si los sindicatos reformistas hubieran apoyado el conflicto en vez de minarlo, la huelga habría sido ganada y las fábricas salvadas del cierre.

Los trabajadores de Visteon aún siguen haciendo campaña en demanda de sus pensiones. Pero la campaña ha seguido el curso legal y parece que vaya a seguir arrastrándose durante años.

Las últimas noticias son que el órgano gubernamental, el Regulador de Pensiones del Reino Unido, está ahora investigando cómo se transfirieron los fondos de pensión de Visteon UK y el sindicato reformista UNITE ha llevado a Ford a los tribunales.

La última declaración de Ford es que “la situación para los antiguos empleados de Visteon UK es desafortunada pero la responsabilidad por administrar y dotar de fondos sus términos y condiciones eran responsabilidad de Visteon, incluyendo la gestión de su fondo de pensiones” dijo. “Las obligaciones de Ford con sus antiguos empleados están totalmente descargadas y Ford cree que no hay fundamentos para asumir responsabilidad por ellas”.