

Editorial

Convenio de Telefónica Cómo negociar en tiempos revueltos

Es evidente que Telefónica de España no es una empresa más. Su importancia, tanto cuantitativa como cualitativa, la sitúa en el punto de mira, para bien y para mal, en cada decisión o medida que adopte. Un ejemplo clarificador es la reacción que provoca el anuncio de acudir a un ERE. En un país donde se firman más de 10.000 cada año, muchos de ellos en empresas con beneficios, parece exagerada la respuesta general (medios de comunicación, Administración, opinión pública...) de que, al parecer, solo son conscientes de esto cuando Telefónica lo hace, ajenos a esa realidad y con un doble y asimétrico discurso.

En todo proceso de negociación, una acción sindical inteligente obliga a analizar el contexto en el que se desarrolla, la solidez y objetividad de los argumentos de la contraparte y a fijar los objetivos en función de ello. No hacerlo, puede llevar a fijarse esos objetivos demasiado elevados o demasiado "resignados". La valoración del resultado y, por tanto, la frustración o la satisfacción dependerá del acierto o desacierto de ese análisis y de esos objetivos.

En la negociación (ERE y Convenio) cerrada con acuerdo en Telefónica, CCOO se propuso desde el principio realizar un proceso desde el análisis riguroso de esos factores, conscientes de sus dificultades, intentando mantener la coherencia y sabiendo que estábamos en un verdadero banco de pruebas y en el punto de mira sobre el resultado, dado que este podría suponer un referente en algunos aspectos en el conjunto de la negociación colectiva.

Sobre el contexto externo no hay que extenderse mucho para concluir que era muy desfavorable, quizás más que nunca: crisis económica prolongada y sin previsión de solución a corto plazo, reforma laboral, reforma de pensiones, reforma de la negociación colectiva, etc.... con consecuencias negativas previsibles en el inicio del proceso,

confirmadas posteriormente. Añádase a ese contexto elementos concretos, como la cifra de desempleo y la escasez de recursos en los fondos para el mismo y, por otro lado, los mensajes ya conocidos de siempre, pero que han tomado fuerza y casi carácter de dogma aprovechando el "viento a favor". Uno, el abandono del IPC como referente salarial y el aumento de la flexibilidad interna en las empresas como herramienta de mejorar la productividad. No hay que abundar mucho más en este tema y el hecho es que hay bloqueo de la negociación colectiva: hasta el 31 de mayo se habían firmado 106 convenios sobre 2460 caducados el 31-12-2010 y más de dos millones de trabajadores/as tiene sus sueldos congelados desde 2009.

...hemos llegado al acuerdo manteniendo la coherencia y sin posiciones resignadas

La argumentación de la contraparte, en el interno de la empresa, tampoco era tranquilizadora. Si bien Telefónica cerraba un balance positivo en sus resultados globales, la situación en España se presentaba como preocupante y muy matizada respecto a la situación global y con una evolución previsible a peor de cara al futuro (bajada de ingresos, bajada de precios, regulación adversa y con interrogantes sobre el futuro del negocio). Posicionarse sobre todo eso se podría situar entre "aquí no pasa nada" en función del balance global positivo o "sálvese el que pueda y firmar lo que sea" si se daba por cierto las predicciones pesimistas nacionales. De la posición que se adoptara en ese abanico se derivaban los objetivos y las exigencias.

Por otro lado, hay que señalar, porque a veces se olvidan pronto algunas cosas, que la situación derivada de la no prórroga del Convenio motivó en la plantilla un sentimiento de desprotección y preocupación, alimentado incluso desde algún ámbito sindical, que se traducía en miedo, resignación o bajada de expectativas en la mayoría; y con el proceso electoral por realizar, en el que la empresa y algún sindicato estaban actuando para presentar a CCOO como causante, por "exigente", de esa situación. No hay que olvidar, además, la presión por las expectativas sobre el ERE de parte de la plantilla.

Es fácil entender, por todo lo dicho, que para CCOO no era fácil fijar los objetivos a conseguir en esta negociación. Por un lado, del acierto o desacierto en analizar el contexto, externo e interno, y sus consecuencias dependía el nivel del listón que nos pusiéramos. Por otro lado, del resultado y, especialmente, de la posibilidad de "romper la cuerda" y no tener ni ERE ni Convenio sabíamos perfectamente que se nos responsabilizaría en solitario. No es nada nuevo, si llegamos al acuerdo es gracias a todos y si no llegamos, culpa de CCOO.

En este escenario, intentamos realizar un análisis lo más objetivo posible, tanto sobre los factores externos como los internos. Despejar qué parte de los factores externos nos afectaban y cuáles eran susceptibles y posibles de evitar y/o solucionar en nuestro ámbito. Analizamos qué parte de los argumentos de la empresa sobre la situación eran exageradas y cuáles reales, y qué factores eran coyunturales y cuáles estructurales o a largo plazo. De ese diagnóstico iban a depender los objetivos por conseguir y, de estos, la frustración o satisfacción del resultado. Además, queríamos ser coherentes con las posiciones y los criterios que manteníamos y creemos haberlo conseguido. La posición que adoptamos pretendía ser equilibrada, ni ajenos a los factores adversos y evidentes del contexto externo e interno, ni re-

signados ante los mismos.

De este análisis partieron los objetivos. Era evidente que la negociación comprendería dos frentes, ERE y Convenio, por lo que en líneas generales había que conseguir las mejores condiciones para las personas que pudieran y quisieran acogerse al ERE y las mejores condiciones para las que no pudieran o no quisieran. Las negociaciones anteriores marcaban una línea a seguir, y en ella se enmarcaban esos objetivos. La duda era si eran posibles en el contexto actual, máxime cuando éste era más desfavorable y las reformas realizadas obligaban a plantearse soluciones para la nueva situación. El resultado demuestra que sí era posible.

En todo proceso de negociación, una acción sindical inteligente obliga a analizar el contexto en el que se desarrolla, los argumentos de la contraparte y fijar los objetivos en función de ello

Respecto al ERE, considerábamos que no eran suficientes los planteamientos anteriores, la modificación del esquema de jubilación obligaba a evitar sus efectos negativos y a adaptar las prestaciones a ese nuevo esquema. Por otro lado, no parecía admisible que en la situación del desempleo se acudiera a dinero público para financiar parte de la adecuación a empresas como Telefónica. En nuestra opinión, por tanto, no era válido el esquema anterior para el ERE. Hay que señalar que en este

asunto, en ambos frentes, estábamos solos.

Respecto al Convenio, los objetivos fundamentales estaban fijados, los considerábamos irrenunciables y son conocidos: garantía de empleo, de no movilidad forzosa, no segregación de personas sin acuerdo y mejora del poder adquisitivo. Estos objetivos, conseguidos en anteriores negociaciones y, a nuestro juicio, no suficientemente valorados en entornos más favorables, eran muy complicados de conseguir en un contexto económicamente adverso y con un interés general de las empresas por eludir las referencias al IPC sobre el salario y del aumento de la flexibilidad interna, funcional y geográfica, como objetivos importantes.

No es el sitio este para realizar una valoración del acuerdo en sus distintos apartados pero, a la vista del resultado, consideramos que éste responde a los objetivos que nos marcamos, que deberían ser aún más valorados dado el contexto en el que se produce. Por tanto, la satisfacción sobre el acuerdo no surge de haber bajado el listón en esos objetivos sino de haber conseguido el acuerdo manteniéndolos y, en algún aspecto, incluso subiéndolos.

Sería presuntuoso considerar que hemos acertado en todo, realizado el análisis perfecto y conseguido ganar por goleada. Pero no debemos haber realizado un análisis muy desacertado cuando hemos conseguido convencer, hemos tensado la cuerda bastante pero sin romperla y hemos llegado al acuerdo manteniendo la coherencia y sin posiciones resignadas. Por otro lado, todo es relativo y necesitado de elementos comparativos para su valoración.

El balance global de la negociación colectiva a final de año en nuestro país nos mostrará si esa valoración positiva, contextualizada, es correcta o no. Este acuerdo, en nuestra opinión, puede ser un referente de cómo negociar en tiempos revueltos. ■

tribuna: de los servicios a la ciudadanía | Telecomunicaciones

Edita:
Sector de Telecomunicaciones de CCOO
Ronda de la Comunicación, s/n
Distrito C, Edificio Este 2, Planta Baja.
28040 Madrid
Tlfno: 914829909 - Fax: 914829966
teleco.comunicacion@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es/webfsc/telecomunicaciones

Director:
Pepe Gálvez

Responsable sindical:
Marcelino Fernández

Responsable de Redacción:
M^a Teresa Monterrubio

Consejo Editorial:
Jesús Vesperinas
Marcelino Fernández
Felipe Aguado
Carmen Juárez
Javi Navarro

Diseño y maquetación:
Buenos días, www.buenosdias.info

Impresión:
Rotimpres

Depósito legal: GI-295-2010
Tribuna de los servicios a la ciudadanía no se responsabiliza de las opiniones que se reflejan en los artículos firmados.



Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 3.0 España
Esta licencia no se aplica a los contenidos publicados por Tribuna de los servicios a la ciudadanía procedentes de los terceros siguientes: textos, gráficos, ilustraciones, dibujos, caricaturas, informaciones, fotografías e imágenes que vayan firmados.
Para obtener permisos más allá del ámbito de esta licencia contacte con fsc@fsc.ccoo.es



Este periódico está impreso en papel certificado por el Forest Stewardship Council, cuya misión es promover la gestión forestal ambientalmente responsable, socialmente beneficiosa y económicamente viable en los bosques de todo el mundo.