

REFLEXIONES Y APORTACIONES AL DEBATE SOBRE PROCESOS DE FILIALIZACIÓN Y SEGREGACIÓN

1. SOBRE PROCESOS DE CONFORMACIÓN DE FILIALES Y LA ACTIVIDAD:

Como es conocido, el modelo empresarial está evolucionando hacia la conformación de Grupos de Empresas. La argumentación sobre este modelo (diversificación, separación por áreas de actividad, costes, mejor gestión, etc...), desde la óptica sindical puede tener matices y diferencias importantes, **como cualquier modelo empresarial**. Pero, evidentemente, no es el Sindicato el que diseña los modelos empresariales ni corresponde a nuestro ámbito de responsabilidad este tipo de decisiones. **El papel del Sindicato es el de corregir y evitar que los efectos de estas decisiones sean negativos para nuestros representados**. Es estéril sindicalmente debatir las bondades y/o maldades de los modelos de empresa, dado que no es el Sindicato el responsable de los mismos, ni tenemos la posibilidad de imponer modelos alternativos, entre otras cosas porque no es el papel del Sindicato.

En el mismo sentido, la creación de una filial o empresa para una actividad, es una decisión empresarial unilateral, ni buena ni mala "per se". El Sindicato, en esa decisión, ni tiene capacidad de influir, ni es controlable sindicalmente.

Estas cuestiones, que parecen obviedades, a veces no son comprendidas como tales, incluyéndose en el debate sindical como aspectos a discutir en el mismo, olvidando o atribuyéndose ámbitos de responsabilidad que nos son ajenos.

Es evidente que, en ese marco empresarial, la decisión sobre la actividad que desarrolla cada empresa la decide el empresario, no el Sindicato. Por otro lado, la existencia de diversas actividades, empresas y filiales, hacen posible con enorme facilidad el trasvase entre ellas de actividades, procesos y decisiones que no son controlables sindicalmente. Es igualmente estéril el debate sobre la capacidad de influencia en este tipo de decisiones para el ámbito sindical, **en cualquier empresa**.

En cuanto a la actividad a desarrollar, y la calificación sobre ella en el sentido de si es o no estratégica, además de ser una decisión de empresa (en cualquier modelo no cogestionado), habría que añadir que esa calificación es cambiante, en función de elementos tecnológicos, de mercado, legales, etc...

Por supuesto, el Sindicato tiene la capacidad, incluso la obligación, de formar su propia opinión sobre estos aspectos. Opinión necesaria para tratar de influir en ellos, así como analizarlos a la hora de fijar objetivos y/o evitar posibles efectos.

Es sobre dichos efectos cuando el papel del Sindicato adquiere su dimensión verdadera e insustituible, sobre todo cuando pueden afectar sobre el empleo y/o las condiciones del mismo.

La conclusión de todo ello es que el Sindicato no es el responsable de las decisiones que afecten al modelo de empresa o a sus actividades, tiene el derecho de opinar y tratar de influir sobre ellas, y tiene la obligación de corregir y/o anular sus posibles efectos negativos.

2. SOBRE LA POSICIÓN DEL SINDICATO:

Conscientes de las conclusiones del apartado anterior, el Sindicato ha analizado la situación, incluyendo en ese análisis el asesoramiento necesario sobre aspectos legales, experiencias similares, soluciones conocidas a situaciones parecidas, etc...

De todo ello, hemos elaborado una posición (aprobada en la Comisión Ejecutiva Estatal y que se llevará al Consejo Estatal para su ratificación), que tiene no solo carácter coyuntural para abordar un problema específico, sino que tiene una dimensión estratégica fundamental de cara al futuro, marcando un camino válido para encauzar nuestra acción sindical.

Básicamente, esa posición parte de considerar que en Telefónica de España se ha realizado un importante esfuerzo para situar la empresa en unos parámetros suficientes de adecuación al escenario conocido de las Telecomunicaciones. Ese esfuerzo, materializado en los acuerdos de Negociación Colectiva de los últimos años, no solo ha permitido realizarlo en un marco de acuerdo, sino que nos legitima para reclamar las garantías y seguridades derivadas para afrontar el futuro con tranquilidad, al menos en el escenario previsible y conocido hoy.

Como ya adelantábamos en el Convenio (ante el anuncio de la empresa de proyectos de filialización o segregación, que dieron lugar a la carta de C. Alierta incluida en la negociación), exigíamos una negociación y acuerdo sobre este tipo de medidas y adelantábamos también nuestros objetivos en dicha negociación.

Esos objetivos se plasmaban en una serie de puntos: Mantenimiento de las mismas condiciones, presentes y futuras para toda la plantilla, mantenimiento del ámbito de representación y cobertura sindical, garantía de empleo, incluyendo derecho de retorno en los cambios de filiales, etc...

Con esos objetivos, hemos ido perfilando nuestra posición de cara a los posibles procesos de negociación ante decisiones de la empresa en el sentido de segregar y/o filializar. Esa posición, se refleja en una frase válida como síntesis: **MISMAS CONDICIONES, MISMO SINDICATO, MISMO CONVENIO.** (Teniendo en cuenta que los movimientos se realizan en la MISMA empresa: Telefónica, Y de ahí surge el complemento del objetivo: derecho de retorno para el caso de que esa filial salga de la empresa o desaparezca).

De las experiencias similares conocidas, hemos seleccionado un caso que hemos considerado reúne las condiciones y las soluciones que teníamos planteadas. **(Se adjunta al final de este escrito).** La solución adoptada en este caso, permite conocer en lo concreto la posición que mantenemos.

De la lectura del documento que se adjunta, es evidente que se derivan una serie de conclusiones objetivas:

- Estaríamos en una situación de contemplar UN SOLO CONVENIO.

- Las condiciones futuras serán las mismas y derivadas de la misma negociación.
- Parece lógico deducir que, en ese marco contractual y sindical, el elemento de pertenecer a una u otra empresa del mismo adquiere una menor importancia, (ante la lógica reticencia a cambiar la situación actual dentro de Telefónica).
- A nuestro juicio, esa situación corrige y ANULA, cualquier efecto negativo presente y futuro, no solo de medidas presentes sino futuras.
- Por el contrario, no parece muy sólida la argumentación en contra en el sentido de que esta situación precariza el empleo o sus condiciones. Objetivamente, la oposición a la situación que defendemos, solo puede venir desde la argumentación de no querer que nada cambie (posición que es entendible desde el punto de vista personal, pero difícil de conseguir realmente, si no queremos quedarnos en un mero rechazo testimonial).

Esta posición que defendemos, y que hemos planteado a la empresa en la negociación, hasta la fecha ha sido rechazada. Conseguir ese objetivo posiblemente necesite de un gran esfuerzo, incluyendo la movilización en caso de que la empresa realice movimientos unilaterales contrarios. Por ello, sería un error considerar que el debate es si decimos si o no a esto, dado que la empresa lo rechaza. El debate hoy es sobre si esta posición es válida o no para solucionar los problemas que tenemos. Por desgracia, hasta la fecha solo hemos escuchado argumentos (por cierto, poco sólidos) contra esa posición. Sería conveniente explicar una alternativa creíble y no testimonial. Por supuesto, la posición de que “no queremos que cambie nada o que no se vaya la actividad”, es una mera declaración de intenciones que, por cierto, compartimos todos.

3. SOBRE LA VOLUNTARIEDAD:

Lamentablemente, en los debates se opta muchas veces por “matar al mensajero” o a aquél que plantea las cosas con realismo y crudeza. La responsabilidad sindical obliga a decir las cosas como son, gusten o no.

En el debate actual ha surgido como elemento de preocupación el carácter de voluntariedad u obligación de los movimientos de empleo, aspecto sobre el que es necesario aportar algunos elementos de reflexión:

- La reticencia al cambio de la situación actual, sea evitable o no, es absolutamente razonable y comprensible.
- Conscientes de esa inquietud (que, además, nos afecta directamente a toda la plantilla), el Sindicato ha optado por una posición que, precisamente, persigue la anulación de las incertidumbres e inquietudes ante el cambio. La posición que defendemos, anula los aspectos negativos de esos cambios, por lo que el elemento fundamental era situar el concepto de voluntariedad como elemento secundario. Objetivamente, conseguir un solo Convenio y la cobertura sindical común, no solo despeja esos efectos negativos sino que adquiere menor importancia “dónde” se está, dado que está solucionado el “cómo”.
- Se coincidirá en considerar que la garantía de empleo va estrechamente ligada a la actividad de una empresa. En ese sentido, es correcto el criterio de mantener juntos actividad-personas, como garantía de futuro

La cuestión hoy es que, anulado el efecto negativo de encuadramiento, sería un error gravísimo de concepto exigir las mismas condiciones, el mismo Convenio, etc..., permitiendo a la empresa que la adscripción sea con carácter voluntario, dado que se produciría un desajuste actividad-empleo, con las negativas consecuencias de futuro.

Esa voluntariedad, además de si es posible realizarla o no, y con independencia del criterio de la empresa, sería peligrosa para nosotros, no para ella. Los ejemplos anteriores de este tipo de segregaciones son clarificadores (en particular, el caso de Móviles es claro: Ningún peligro de Empleo, actividad asegurada, etc... pero el carácter voluntario solo se ha traducido en "otro Convenio, otro ámbito sindical y otras condiciones").

La conclusión que se deriva de esta reflexión es que, aunque aparentemente es más defendible, el carácter de voluntariedad desvirtúa el objetivo, añade interrogantes de futuro y produciría desajustes empleo-actividad.

Hay que señalar, aunque sorprenda, que es la propia empresa la que estaría dispuesta a aceptar el carácter voluntario si nosotros abandonamos la pretensión de un único Convenio. Por lo dicho anteriormente, la posibilidad de un solo Convenio y ADEMÁS voluntariedad, si fuera realizable, sería peligrosísimo para nosotros, dado el desajuste citado entre empleo-actividad que se produciría.

4. ¿NEGOCIAR O NO?

Con la aparición de cada problema, desde algunos ámbitos (tanto sindicales como en el conjunto de la plantilla) se defienden posiciones de que casi es mejor no negociar, no ya solo como posición testimonial de visualizar el rechazo ("que nos lo impongan") sino como una falsa creencia de que se consiguen mejores resultados.

Esa posición se debilita con un mero repaso al pasado. Los mayores errores han ido ligados a posiciones no-negociadoras, en problemas de distinto calado (plus de disponibilidad, prejubilaciones 98, segregación de móviles, unificación de categorías, etc...), en todos estos casos, la situación real ha sido peor que los procesos negociados.

Por otro lado, por lo dicho en el apartado 1 de este escrito, los procesos de filialización, actividades, etc..., son difícilmente evitables desde el ámbito sindical, lo que se deriva en que una posición de no negociación solo conduce a una posición testimonial de rechazo, sin anular efectos...

La garantía contemplada en el Convenio sobre la necesidad de negociación y ACUERDO de estos procesos es una oportunidad objetiva que no se puede minusvalorar. Es una situación sin precedentes (ni dentro ni fuera de nuestro país, en los casos que hemos analizado). Dejar pasar esa posibilidad de negociación (que expira el 31-12-02) nos sitúa en peores condiciones, dado que solo atrasa en el tiempo el problema, sin solucionarlo.

Hay que señalar, aunque a algunos les pueda sorprender, que en algunos ámbitos importantes de la empresa se considera un error haber contraído ese compromiso, y prefieren incluso dejar expirar en el tiempo el mismo, para actuar a continuación de forma unilateral, dado que consideran que lo pueden hacer fácilmente y además, más barato.

5. ¿MOVILIZACIONES?

Como venimos reiterando, la posición que defendemos, es rechazada por la empresa. En caso de no acuerdo y la empresa realizara movimientos de segregación y/o filialización, nos opondríamos a las mismas y, por supuesto, en las medidas de rechazo, además de las jurídicas que fueran posibles, habrá que recurrir a la movilización si es necesaria.

Pero toda movilización necesita de unas premisas lógicas. En primer lugar, ha de tener unos objetivos claros y compartidos. No ayuda en nada, al contrario, que en un proceso movilizador los objetivos sean una suma de elementos heterogéneos, algunos de ellos incluso contradictorios. (En ese sentido, la convocatoria de nuestro Consejo se realiza precisamente para clarificar esos objetivos).

Fijados esos objetivos, toda movilización necesita de la oportuna dirección y coordinación, desde las ámbitos y responsabilidades correspondientes. Es evidente que, ante un problema general, no es lo más efectivo el planteamiento descoordinado o planteado desde las distintas provincias con distintas movilizaciones, tanto de forma como de objetivos. Eso solo produce confusión, las hace absolutamente estériles y debilitan al movimiento sindical para cuando es necesario acudir a la movilización efectiva.

No parece, por tanto, lo más oportuno la convocatoria puntual de una u otra provincia, en función de la situación sindical de la misma (tanto en sentido interno como externo a nuestro Sindicato), y en muchos casos no solo a favor del objetivo sino en contra del mismo, dado que lo que se visualiza objetivamente solo son las discrepancias sindicales, sean estas internas o externas.

En definitiva, estos son algunos elementos del debate en curso y sobre los que este escrito pretende ser una aportación al mismo.

18 de Febrero de 2002

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. López' or similar, written in a cursive style.

**ACUERDO SOBRE PLAN DE EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
EL GRUPO DE EMPRESAS EADS-CASA/AIRBUS ESPAÑA, S.L.**

I PARTES

El presente documento se suscribe por la Dirección de las empresas EADS - CASA Y AIRBUS ESPAÑA, S.L. ; el Comité Intercentros de CASA, la Federación de Minerometalúrgica de CCOO y la Asociación de Técnicos y Mandos de CASA (ATM)

II LEGITIMACIÓN

Primero.- El Comité Intercentros está legitimado por constituir la representación unitaria a nivel empresarial y es representado por su Presidente por aplicación del |
mo
reglamento que regula las actividades de dicho Comité.

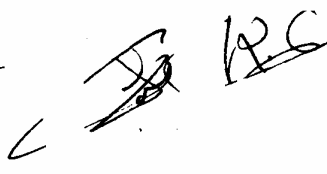
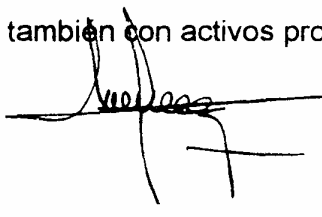
Segundo.- Las Federaciones están legitimadas por mandato legal a los efectos de la negociación del Convenio Colectivo y son representadas por los responsables de las mismas en las empresas.

Tercero.- La Dirección está legitimada por cuanto que está debidamente facultada para suscribir este documento.



III RAZÓN Y OBJETIVOS

|
A raíz de la decisión de la empresa CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS, S.A. (CASA) de escindir sus actividades, de modo que pasen a ser desarrolladas por distintas sociedades, se ha constituido EADS-CASA y AIRBUS ESPAÑA, S.L., estando además prevista la creación de nuevas sociedades que se formarán también con activos provenientes de la actual EADS-CASA.



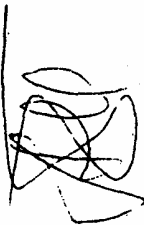
Estas sociedades constituirán un Grupo de Empresas a los efectos de la negociación de un solo convenio colectivo de aplicación a las mismas para el periodo 2002-2004, ambos inclusive.

En razón a todo lo anterior se inició un proceso negociador que ha concluido con los acuerdos, perfectamente diferenciados, que se recogen en los documentos que se adjuntan como ANEXO I "Plan de Empleo" y ANEXO II "Convenio Colectivo".


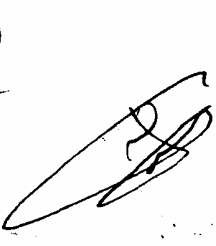

IV CONTENIDO

4.1.- Alcance y contenido del I Convenio Colectivo de Grupo de empresas EADS - CASA/AIRBUS ESPAÑA, S.L.

Se acuerda, en razón a lo expuesto, que el texto del I Convenio Colectivo del grupo de empresas EADS - CASA/AIRBUS ESPAÑA, S.L. será el del XVI Convenio Colectivo de la empresa CASA en lo no modificado por el acuerdo suscrito en fecha de 23 de julio de 2001, y que hoy constituye el anexo II de este documento. La vigencia de este primer Convenio Colectivo será a partir de 1 de enero del 2002.



El aludido I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas EADS-CASA /AIRBUS ESPAÑA, S.L. gozará, en consecuencia, de eficacia general al ser adoptado de conformidad con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo una garantía indubitada de vinculación a toda la plantilla proveniente de CASA y perteneciente a sus empresas segregadas, incluido el personal de nuevo ingreso. Se exceptúa naturalmente el personal directivo a qué hace referencia el artículo 2º párrafo 2º del XVI Convenio Colectivo de CASA.



2

4.2.- Articulación de la representación unitaria de los trabajadores del Grupo AIRBUS ESPAÑA, S.L./EADS-CASA

Las actuales representaciones unitarias surgidas de las últimas elecciones sindicales de EADS-CASA continuarán ejerciendo en plenitud y sin limitación alguna sus competencias legales de representación, independientemente de que los centros de trabajo que actualmente representan se configuren como diferentes empresas, y hasta tanto se celebren nuevas elecciones sindicales, que podrán ser promovidas conforme a la legislación vigente.

V EFICACIA DE LOS ACUERDOS

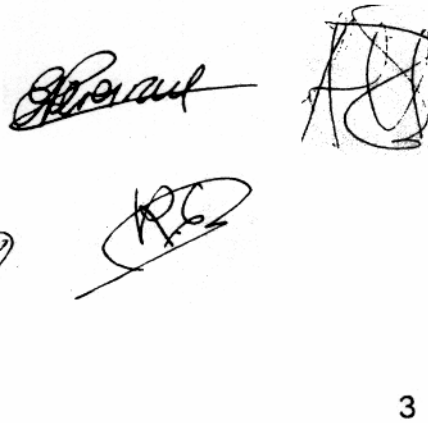
Los acuerdos contenidos en el ANEXO I "Plan de Empleo" y Anexo II "Convenio Colectivo" serán presentados para su ratificación a la Asamblea de los trabajadores y a la aprobación del Comité Ejecutivo de EADS N.V y la Dirección de Airbus SAS.

Por las Direcciones de las empresas.
EADS-CASA
AIRBUS ESPAÑA, S.L.

Por el Comité Intercentros

Por la:

Federación Minerometalúrgica de CCOO
Asociación de Técnicos y Mandos de CASA (ATM)



Handwritten signatures of the signatories, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.