

# **RESOLUCIÓN DEL CONSEJO ESTATAL SOBRE PROCESOS DE SEGREGACIÓN**

El Consejo Estatal, en su reunión de 7 de marzo de 2002, ha analizado la situación ante el planteamiento de Telefónica sobre intenciones de segregación de algunas de las actividades desarrolladas hoy en Telefónica de España (en concreto, parte de las de contabilidad, tesorería, etc..., que se prestarían en T-Gestiona, las actuales de inmobiliario que se pasarían a una filial y, en proyecto, las de Logística a otra filial del Grupo). El Consejo Estatal, considera:

**1º) CC.OO. está en desacuerdo con cualquier proyecto de la empresa sobre posibles segregaciones. En ese sentido hay que señalar que planteamientos de este tipo responden a medidas unilaterales de la empresa que no compartimos.**

**2º)** Desde una posición cómoda o desde un sindicalismo testimonial, este rechazo sería suficiente para fijar nuestro objetivo. Lamentablemente, la situación es más compleja. Por mucha demagogia que se quiera utilizar, el mero rechazo no soluciona el problema, ni lo evita. Los criterios políticos y económicos dominantes, el marco legal existente y la realidad del funcionamiento empresarial, hacen difícil, por no decir imposible, atajarlo desde el ámbito sindical solo con el rechazo.

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 tiene diferencias importantes, **como cualquier modelo empresarial.**

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

Es evidente que, en ese marco empresarial, la decisión sobre la actividad que desarrolla cada empresa la decide el empresario. 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 negativos.

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.**

**3º) El análisis de procesos anteriores nos permite sacar algunas conclusiones y corregir líneas ineficaces. El caso de Móviles (sobre el que, incluso utilizamos la vía judicial, que perdimos) es claro. La segregación efectuada, ante la que se realizaron movilizaciones, no se pudo detener. Por otro lado, el proceso de adscripción voluntaria no ayudó a solucionar el problema. El resultado fue una segregación realizada y una disminución de las condiciones por salida del marco del Convenio, con adscripción voluntaria.**

**4º) Evidentemente, estos procesos producen una disminución de las condiciones laborales, una disminución de la capacidad de negociación colectiva y, en definitiva, una precarización que se debe evitar y corregir, y no vale el mero rechazo al concepto.**

**5º) Conscientes de todo esto, el Sindicato se fijó como objetivo, ante la dificultad de detener estos procesos, corregir y anular sus efectos negativos. El primer problema era conseguir un marco de negociación y acuerdo para su tratamiento, dado que la empresa puede hacerlo sin él, y la legislación vigente lo permite.**

**El segundo objetivo es conseguir que, de producirse procesos de segregación y/o filialización (que ni compartimos ni deseamos), no signifiquen ni disminución de condiciones, ni de capacidad de negociación, ni de cobertura sindical.**

**6º) Con esos objetivos y conseguido el compromiso de negociación y acuerdo, y del análisis realizado, hemos fijado una posición que consideramos adecuada ante estos procesos, válida tanto en la situación actual como para situaciones futuras y que corrige y anula los efectos negativos de las mismas.**

**La posición de CC.OO. se fundamenta, previamente, en considerar que en Telefónica de España hemos realizado un esfuerzo considerable en los últimos años que han posibilitado situar a la empresa en unos niveles de productividad, eficacia y adecuación a las necesidades de la nueva situación del mercado.**

**Ese esfuerzo, en el que ha jugado un papel fundamental la actual plantilla de la empresa, nos legitima y refuerza en la reivindicación de garantizar el empleo y sus condiciones en los niveles alcanzados, al menos en los escenarios previsibles.**

**Por ello, nuestra posición es la de defender el mantenimiento del actual ámbito y marco del Convenio, así como su proyección a futuro. El criterio, en síntesis, se resume en el principio de “mismo Convenio, mismas condiciones y mismo Sindicato” para la plantilla actual de Telefónica de España (con independencia de su encuadramiento en el Grupo). Obviamente, sindicalmente tenemos un objetivo posterior respecto al Convenio de Grupo y, en última instancia, de Sector. Pero el compromiso de Convenio consideramos que hoy alcanza, al menos, a las medidas que afecten a los niveles de empleo de la actual Telefónica de España.**

**En consecuencia, defendemos un único Convenio con el ámbito modificado respecto a los cambios de estructura que se planteen como los casos de Inmobiliario o Logística si se planteara en el futuro. En el caso de T-Gestiona, planteado con carácter voluntario, el respeto a las condiciones actuales (normativas, de Convenio,**

etc...) para aquellas personas que acepten su pase de manera voluntaria. (Además, en este caso y en el resto, reivindicamos el derecho de retorno en el caso de desaparición o salida del Grupo de la filial).

**En definitiva, consideramos que esta posición (sobre la que nos hemos asesorado y constatado su viabilidad y eficacia en casos similares) respeta los compromisos de Convenio, mejora la capacidad y posibilidades del marco legal y respeta, a todos los efectos, la legítima aspiración de la plantilla a mantener sus condiciones y recoger la tranquilidad de futuro derivada del esfuerzo realizado.**

Esta posición, significa la resolución de los siguientes puntos:

- 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).

**7º)** Esta posición, que no es coyuntural sino estratégica, es la que hemos mantenido cada vez que la empresa ha planteado alguna medida o intención de segregación y/o filialización. Hasta la fecha, si bien la empresa está cumpliendo el compromiso de Convenio, ha rechazado la ampliación del ámbito del Convenio de Telefónica de España a las filiales de nueva creación, objetivo que para nosotros es fundamental y que, de no cumplirse, impide las posibilidades de acuerdo.

En el caso de que la empresa rompa el compromiso de Convenio y/o realice movimientos o tome medidas que afecten al actual colectivo amparado por el Convenio, acudiremos a la movilización para conseguir los objetivos marcados.

**8º)** En ese sentido, no nos parece acertada la línea emprendida en algunos ámbitos provinciales de plantear movilizaciones parciales y descoordinadas.

En primer lugar porque, objetivamente, tienen una eficacia limitada. De poco vale la movilización en un reducido número de provincias, con distinta fecha y con distintos objetivos, algunos de ellos muy genéricos y, en algún caso, no ciertos.

En segundo lugar, porque esta forma de acción sindical, ni clarifica la situación ni ayuda a la capacidad sindical de movilización cuando esta es necesaria. Obviamente, se introduce un elemento de confusión en la plantilla que no entiende como estas acciones no son coordinadas, con los mismos objetivos y con suficiente respaldo sindical.

Consideramos que, a pesar de los elementos existentes de preocupación en la plantilla y la lógica aspiración de esta para que todos los problemas se resuelvan, estos tienen su grado de priorización e importancia y su momento de negociación y tratamiento. No parece, por ejemplo, muy razonable combatir la posibilidad de segregación movilizándolo

porque “parte de la plantilla está en puestos menos prioritarios”, elemento que no solo no tiene nada que ver con el tema sino que, además, el Convenio anula este problema.

La realidad objetiva, salvo escasísimas excepciones, es que ciertos planteamientos en ese sentido responden a aspectos internos del ámbito sindical, tanto en el interno de minorías de los Sindicatos mayoritarios como de los Sindicatos minoritarios en busca del desgaste de los mayoritarios. La cercanía del proceso electoral es una tentación.

**Es oportuno señalar que la petición del respeto a las condiciones actuales, al cumplimiento de lo pactado y a la defensa del empleo y la garantía del mismo, son aspectos que compartimos pero que son posibles precisamente porque algunos Sindicatos hemos conseguido ese marco de negociación y esas condiciones firmando acuerdos y Convenios que, para algunos, primero se atacan y luego se reivindican.**

-----

**EN DEFINITIVA, EL CONSEJO ESTATAL DE CC.OO. CONSIDERA QUE ESTAMOS ANTE UNA SITUACIÓN QUE EL CONVENIO PERMITE SU TRATAMIENTO Y SU MARCO DE NEGOCIACIÓN Y ACUERDO, ANTE LA QUE TENEMOS UNA POSICIÓN CORRECTA Y QUE, EN SU CASO, PERMITE LA SOLUCIÓN DE LOS EFECTOS NEGATIVOS QUE PUEDAN DERIVARSE.**

**POR OTRO LADO, EL CONSEJO CONSIDERA QUE, EN EL CASO DE QUE LA EMPRESA ROMPA EL MARCO DE NEGOCIACIÓN Y ACUERDO DE MANERA UNILATERAL, HABRÁ QUE PLANTEAR MOVILIZACIONES POR CONSEGUIR ESOS OBJETIVOS. MOVILIZACIONES QUE EXIGIRÁ LA OPORTUNA PARTICIPACIÓN DE TODA LA PLANTILLA Y LA COORDINACIÓN Y RESPALDO DE LAS MISMAS DESDE EL ÁMBITO SINDICAL DESDE SUS ORGANOS DE DIRECCIÓN ESTATAL Y, COMPLEMENTARIAMENTE, LA COORDINACIÓN DEL COMITÉ INTERCENTROS.**

**7 DE MARZO DE 2002**

**CONSEJO ESTATAL  
CC.OO. - TELECOMUNICACIONES**