

Telefónica: otro ERE tras una década de beneficios multimillonarios

DANI DOMÍNGUEZ :: 04/12/2023

32.000 millones de euros. Esos han sido los beneficios de Telefónica en la última década (2013-2022). Entre ellos, el resultado histórico de 2021

Con unas ganancias que superaron los 8.100 millones de euros, las más altas desde 2010. Este año, la senda también apunta a un resultado contable positivo, ya que, en el primer semestre, la teleco consiguió beneficios por valor de 760 millones de euros y, en el tercer trimestre, superó los 500 millones de euros, un 9,3% más que en el mismo periodo del año anterior.

Tras este contexto, la multinacional anunció a los sindicatos el pasado lunes 27 de noviembre su intención de llevar a cabo un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que afectará a sus filiales en España: Telefónica Móviles, Telefónica Soluciones y Telefónica España, que en conjunto cuentan con una plantilla de unas 16.000 personas. Aunque la compañía todavía no ha establecido una cifra concreta, las primeras estimaciones apuntan a una salida de entre 2.500 y 5.000 empleados.

Este despido colectivo viene a contribuir al objetivo principal de la sociedad: aligerar su plantilla en España, algo que lleva haciendo desde hace más de una década. Así, entre 2011 y 2013, la empresa aplicó un ERE que, en ese caso, provocó la salida de 6.830 trabajadores.

Desde entonces, Telefónica optó por los denominados como “planes de salidas incentivadas”, conocidos con el acrónimo PSI, a los cuales podían acogerse los empleados y empleadas que lo solicitaran, acordando las condiciones con la empresa. En los últimos años, la multinacional ha llevado a cabo tres de estos planes (en 2015, en 2019 y en 2022), que han terminado con una mengua en su plantilla de más de 11.000 trabajadores.

¿Por qué un ERE?

Telefónica alude a un “excedente funcional” para plantear este despido masivo debido a la «modificación de los servicios de la compañía, a la finalización del despliegue de fibra óptica hasta el hogar (FTTH), al cierre del cobre y a otros elementos, como la automatización de procesos». Según Ramona Pineros, responsable de Acción Sindical del sector de las Telecomunicaciones en Comisiones Obreras, el ERE solo es sostenible por motivos de reestructuración y organizativos: “Este 2024 finaliza toda la conversión de cobre a fibra y es cierto que en la matriz hay un montón de puestos de trabajos que han dejado de tener actividad, tanto por el avance de la tecnología como por la automatización, la robotización, la digitalización... Nuestro trabajo, en este caso, será lograr las mejores condiciones para las personas que se acojan al despido”, explica la sindicalista.

Los sindicatos de la compañía aseguran que condicionarán la aprobación del ERE a las mejoras de un nuevo convenio colectivo para las filiales españolas: «No habrá acuerdo si no

hay acuerdo en el convenio que blinde estabilidad», ha advertido UGT.

El argumento de la teleco, sin embargo, no convence a la economista Mariu Ruiz, quien asegura que la empresa debería haber formado a sus trabajadores para evitar los despidos: “Hay muchísima gente en Telefónica a la que se le podría haber dado formación interna o ayudarles a conseguir formación externa para adaptarles a las nuevas necesidades”, sostiene Ruiz. Y añade: “Seguro que no todos los puestos son salvables, pero hay otros que se pueden redirigir”.

Pero, ¿puede una empresa con tales beneficios aplicar un despido colectivo? Legalmente, sí. En 2011, por ejemplo, lo anunció tras lograr, tres meses antes, unos **beneficios récord de más de 10.000 millones de euros** en el ejercicio anterior. El escándalo fue de tal magnitud que el Gobierno de Mariano Rajoy se vio obligado a introducir una disposición adicional en la Ley del Sistema de la Seguridad Social conocida como ‘cláusula Telefónica’, la cual obliga a las empresas con beneficios que deseen despedir de manera masiva a trabajadores de 50 años o más a realizar una aportación económica al Estado.

El abogado laboralista Nacho Parra, miembro del Colectiu Ronda, define esta medida como una especie de “penalización”: “Aunque el ERE sea legal, porque se hace de acuerdo con los representantes de los trabajadores, al no tener una situación de crisis se entiende que el instrumento de ERE se está pervirtiendo por parte de la empresa que lo usa, por lo que se establece esta obligatoriedad de aportar al Tesoro Público”.

Los costes para el Estado

Este ingreso debe servir para hacer frente al coste del desempleo y las cotizaciones a la Seguridad Social de los empleados despedidos. Para Parra, aunque el ERE no tenga una repercusión económica inmediata en el Servicio Público de Empleo Estatal debido a esta aportación de la compañía, sí existen otros “impactos en el medio y largo plazo” para las arcas públicas: “Estamos hablando de miles de personas que pierden un empleo digno y que, por tanto, deja de cotizar. Porque, ¿qué recorrido laboral van a tener personas de más de 55 años? ¿Van a lograr otro empleo con esas condiciones?”, se pregunta el abogado.

Ramona Pineros, de CCOO, extrapola la primera ley de la termodinámica a este caso: “Yo creo que el trabajo ni se crea ni se destruye, solo se transforma”, bromea. Más allá del chascarrillo, la sindicalista subraya que un ERE como este provoca un “golpe importante”, ya que “se pierde masa obrera”, algo que a nivel sindical también supone un problema. No obstante, Pineros asegura que, en el caso de Telefónica, las contrataciones son constantes: “Nosotros tenemos una tasa de reposición por convenio que obliga a la empresa a hacer determinados contratos nuevos, ligados a las nuevas necesidades, y nuestro trabajo es conseguir que a todos ellos se les aplique el mejor convenio posible, que es lo que intentamos lograr en cada negociación”, explica.

Los diferentes especialistas consultados coinciden en que, a pesar de los costes extraordinarios que este despido masivo tendrá para la teleco en el corto plazo (en concepto de finiquitos y de compensación al Tesoro), el ERE supondrá un importante ahorro empresarial en el medio y largo plazo.

“Por un lado, van a prescindir de los trabajadores más mayores, que por antigüedad son

quienes mejores salarios tienen, y eso, a la larga, va a ser muy rentable”, explica la economista Mariu Ruiz, quien, además, asegura que “Telefónica lleva años externalizando a terceras empresas parte de su trabajo”.

Posibilidad de anulación

La reforma laboral de Rajoy, en 2012, eliminó la autorización administrativa que el Ministerio de Trabajo o la autoridad laboral correspondiente debía otorgar a la empresa para llevar a cabo un despido colectivo, un requisito que en la actualidad no es necesario. La última reforma laboral del Ministerio de Trabajo de Yolanda Díaz no recuperó esta facultad pero otorgó a la Inspección de Trabajo una mayor potestad para vigilar y controlar los ERE.

Esto, sin embargo, no permitiría al actual Gobierno de coalición anular el despido. Según explica el abogado Nacho Parra, solo lo podría llevar a cabo un juzgado: “Para que llegue a juicio, tendría que ser impugnado por los sindicatos, pero si estos llegan a acuerdo, no lo van a hacer. Por lo tanto, el informe emitido por la Inspección de Trabajo, aun siendo desfavorable, solo tendría validez como prueba en un hipotético juicio. Si este no se produce, no servirá de nada”, asegura.

El próximo lunes, explican desde CCOO, es la fecha marcada para la primera reunión en la que se abordará el ERE, y en la cual la empresa expondrá los motivos y objetivos del mismo.

La Marea

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/telefonica-otro-ere-tras-una