

Nuevo revés a los recortes del bonus en Ericsson

Una nueva sentencia dictada ahora por la Audiencia Nacional frustra, por cuestiones formales, el intento de la tecnológica de adaptar a la nueva realidad económica el bonus que paga a sus empleados.

Almudena Vigil, Madrid

Un año después de que el Tribunal Supremo negara a Ericsson la posibilidad de recortar el bonus a sus trabajadores, la historia se repite. En una sentencia del pasado 18 de junio, la Audiencia Nacional volvió a negar a la compañía modificar los porcentajes de los bonus al considerar que la empresa no había negociado debidamente las condiciones con los trabajadores, en concreto con las comisiones *ad hoc* en los centros sin representantes.

Llueve sobre mojado, pues se trata de nuevo de un problema formal en la negociación con los empleados de Ericsson, un asunto que trae de cabeza a la empresa desde hace varios años. La sentencia que dictó el Tribunal Supremo el pasado 19 de septiembre de 2011 ya impedía a la compañía de telefonía bajar el bonus por no haber empleado el cauce legalmente previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y actuar sin previa negociación con sus empleados. Este fallo del Supremo ratificaba otro anterior de la Audiencia Nacional, del 23 de septiembre de 2010.

Tras la sentencia del Supremo de hace un año (ver EXPANSIÓN del 28 de noviembre de 2011), la compañía señaló a este diario que estaba "iniciando conversaciones con la representación de los trabajadores para adecuar el procedimiento". Sin embargo, con este último fallo de la Audiencia, la Justicia no avala los cauces seguidos por Ericsson y da un nuevo revés a su esfuerzo por adaptarse a la actual coyuntura económica.



El problema formal de negociación trae de cabeza a la compañía desde hace varios años.

Así son los hechos

23 DE SEPTIEMBRE DE 2010: La Audiencia Nacional rechaza el plan de recorte de bonus de Ericsson.

19 DE SEPTIEMBRE DE 2011: El Tribunal Supremo ratifica el fallo de la Audiencia Nacional.

18 DE JUNIO DE 2012: Tras nuevas negociaciones entre empresa y empleados, la Audiencia Nacional vuelve a negar a Ericsson modificar el bonus por errores formales en la negociación con los trabajadores.

Los argumentos de la compañía

La empresa justificó su medida alegando diversas causas organizativas. En primer lugar, Ericsson explicó que con la modificación perseguía incentivar el rendimiento de todos los trabajadores porque antes no existía casi diferencia entre cumplir y mejorar los objetivos. En segundo lugar, buscaba adaptar el sistema al de la empresa matriz, tal y como estaba ya implementado en todas sus filiales salvo en España. Y, por último, quería alinear los salarios variables con el mercado.

También apuntó causas económicas, vinculadas a la situación de la compañía, que aunque no presentaba pérdidas, sí que había ido empeorando sus resultados, dando lugar a un plan de reducción de costes en paralelo a la modificación de los bonus.

Con esta medida, Ericsson quería alinear los salarios variables con los del mercado

Se había emprendido un plan de reducción de costes en paralelo a la modificación del bonus

Una sucesión de errores

La reciente sentencia de la Audiencia argumenta que Ericsson no ha seguido el camino que marca la ley para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en las negociaciones con los trabajadores. Censura que "la empresa convocó y negoció indistintamente con los comités de empresa, las secciones sindicales e incluso en una ocasión con un miembro de una Federación, dando lugar a una suerte de comisión mixta que no reúne por sí misma los requisitos legales para la válida negociación y consecución del eventual acuerdo".

La sentencia continúa señalando que "en ningún momento quedó claro quiénes constituían formalmente la interlocución de la empresa en el período de consultas, es decir, provocó una interlocución de conformación híbrida en la que, en cualquier caso, no se cumplen las exigencias establecidas por el legislador para validar la negociación. Ni la representación unitaria estaba bien conformada, al no haberse dado la posibilidad de constituir las comisiones 'ad hoc' en los centros de trabajo sin representantes legales, ni las secciones habían acordado constituirse en interlocutores".

CONGRESO

Almunia pide una regulación apropiada de los servicios profesionales

A. Vigil, Madrid

El vicepresidente de la Comisión Europea y comisario de Competencia, Joaquín Almunia, destacó ayer la importancia de que los servicios profesionales estén bien regulados en la Unión Europea para que el trabajo de los profesionales impulse la eficiencia económica. Advirtió de que, si la regulación falla, estos servicios pueden entorpecer el crecimiento y la innovación, sobre todo cuando el objetivo es "proteger los intereses económicos de los profesionales".

Así lo puso de manifiesto ayer, durante su discurso en la inauguración del XVIII Congreso Internacional de Derecho Registral (Cinder), que se celebra en Ámsterdam, donde protagonizó una contundente defensa de las políticas de Competencia de la UE.

"Las regulaciones para profesionales pueden plantear problemas de competencia cuando no son proporcionales o se utilizan para limitar el acceso a una profesión y poner freno a la libertad de los profesionales", y añadió que "todavía hay lagunas en el mercado interior en cuanto a las condiciones de competencia para las principales profesiones liberales". Almunia puso de ejemplo la fijación de precios recomendados, las normas de publicidad y los requisitos de entrada y derechos reservados para los profesionales.

En su intervención, el comisario, que realizó el papel de los registradores como testigos de primera mano de la crisis, hizo un análisis general de la situación actual y resaltó las importantes medidas y reformas que se están llevando a cabo. Entre ellas, destacó las que se han adoptado para las profesiones, considerándolas decisivas para la configuración de una Europa más fuerte, unida y eficaz.

Nuevas tecnologías

Por su parte, el secretario general de Cinder, Nicolás Noguerol, centró su discurso en las nuevas tecnologías, el registro electrónico y las operaciones transfronterizas. En su opinión, las decisiones que se adopten sobre estos temas "serán determinantes para el ejercicio de la función registral en los años venideros. Los efectos de las mismas se manifestarán en el largo plazo y, en muchos casos, serán irreversibles".

No se la juegue con la transparencia salarial

Montse Mateos, Madrid

En cuestiones retributivas, tomarse a la ligera la transparencia salarial puede tener consecuencias nefastas para su organización que, en algunos casos como el de Ericsson, van más allá del mero enrarecimiento del clima laboral. Contar con un sistema claro a través del cual empleados y directivos sepan por qué serán retribuidos es fundamental, sobre todo en lo que

se refiere a pago por consecución de objetivos—retribución variable—y cuando el ejecutivo supere sus expectativas—*bonus target*—.

Yolanda Gutiérrez, socia de Mercer, explica que cuando se implementa un sistema de retribución variable se puede hacer vía negociación con los trabajadores, y aún haciéndolo de manera discrecional debe ser transparente para evitar conflictos futuros: "Una

política retributiva eficiente requiere equidad interna y ética. Hay que procurar un entendimiento claro de las reglas del juego para minimizar los encuentros entre la empresa y los empleados". En el caso de Ericsson, probablemente, si el proceso se hubiera llevado a cabo en un contexto de este tipo se hubiera minimizado el impacto en las consecuencias desde una perspectiva laboral.

Josep Ginesta, director de la oficina de trabajo de la UOC, también destaca la importancia de esta claridad, lo que considera, a estas alturas, un auténtico desafío. En su opinión, "la información informal actúa en contra de la empresa. Si la brecha entre los mejor y los peor retribuidos no tiene explicación, el beneficio se traduce en bienestar".

Los expertos en retribución coinciden esta necesidad

de equidad interna y también de transparencia. Jorge Herrero, socio de Hay Group, considera que "cada empresa debería evaluar cuál es el grado de transparencia salarial que le conviene en función de su cultura, de la consistencia de sus sistemas de gestión de personas y de la calidad de liderazgo entre sus directivos. No creo que existan unas recomendaciones válidas para todo tipo de empresas".