



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SINDICATO FEDERAL C.G.T.- Telefónica

C/ Beatriz de Bobadilla, 3, Sótano 1º, 28040 MADRID - Tel. 91 584 90 13 - Fax 91 556 85 13

www.cgt.es/telecomunicaciones/ E-mail federal.cgtele@cgt.es

INCENTIVOS Y DESPIDOS EN COMERCIAL

Madrid, 15 de Octubre de 2004

En los últimos meses **la empresa ha despedido a dos trabajadores de Comercial** (uno en Tenerife y otro en Vigo) y se niega en rotundo a readmitirlos. A ambos les acusa de haber tomado “atajos” fraudulentos para vender los productos de Telefónica y desprestigiar de esa forma la imagen de ésta.

¿Y cual pudo ser la causa que supuestamente llevó a estos compañeros a cometer tan grave falta? La respuesta no admite duda: **la presión creciente que ejerce la empresa sobre los empleados de Comercial** para que cumplan con unos objetivos de ventas cada vez más difíciles de alcanzar, **y el fomento de la ambición personal vía incentivos**. Ambos trabajadores eran, hasta el día que cayeron en desgracia, líderes en ventas y ejemplo para la empresa de lo que debe ser un comercial motivado.

Desde CGT creemos que estos hechos merecen una reflexión sobre la perversión que introduce en el mundo laboral el sistema de incentivos.

LA SITUACIÓN EN TELEFÓNICA

La retribución variable en función de objetivos no pactados con trabajadores o sindicatos está ganando terreno en los últimos años y ha comenzado a afectar no sólo a directivos o al personal de Comercial sino a otras áreas de la plantilla, amenazando con extenderse paulatinamente al resto.

Tras dos Expedientes de Regulación de Empleo y varios Planes de Prejubilación la plantilla ha disminuido y va a seguir haciéndolo drásticamente. El trabajo antes realizado por unas personas ahora se hace con la mitad. Esto implica más presión y descontento entre la plantilla. Una forma de hacernos trabajar más es fomentando los incentivos.

La inflación esta relativamente baja en relación con los años 80 y los incrementos salariales en ningún caso la superan. Los complementos salariales (gratificaciones, antigüedad, etc.) se congelan año tras año. Es una estrategia empresarial para que la plantilla acepte trabajar con incentivos cuando se los pongan encima de la mesa.

La derrota moral que vive la plantilla se transforma, con la ayuda ideológica de los medios de comunicación, en la opción individualista del “sálvese quien pueda” y en agarrar el dinero que ofrece la empresa, pasando si es necesario por encima de los compañeros.

RAZONES PARA RECHAZAR LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

Cuando la empresa pone en relación directa el salario a percibir por el empleado con los resultados obtenidos, lo que está haciendo es **convertirnos a los trabajadores en pequeños empresarios**, pues se nos hace responsables y administradores de una parte de nuestros ingresos. Es decir, los intereses de los grandes accionistas se confunden así con los nuestros. La empresa nos dirá que con este sistema ganamos todos, pues ella consigue aumentar productividad y beneficios y nosotros una pasta adicional, pero vamos a ver que no es así.

Hay que decirlo claro: **los incentivos son una fórmula de flexibilización de los costes salariales**, que permite acordar subidas superiores a la inflación, vinculándolas a la mejora de los resultados de la empresa, a los incrementos de productividad o a otros objetivos concretos.

La retribución variable permite aumentos salariales reales en los ciclos de expansión económica pero, al mismo tiempo, facilitan un rápido ajuste en momentos de crisis, ya que cuando se entra en ciclos de recesión económica los incentivos se ven afectados y, en vez de subir, se mantienen o incluso bajan. Por lo tanto **introduce un riesgo en la remuneración de los trabajadores**.

Conforme se aumenta la productividad y se consiguen los objetivos marcados, **se pone el listón de los objetivos a alcanzar algo mas alto**, produciéndose una progresiva aceleración del trabajo, lo que implica mayor esfuerzo para los trabajadores que se ven sometidos a un estrés creciente ya que los objetivos y por lo tanto los incentivos son más difíciles de conseguir.

Los incentivos individuales rompen la presión que podemos ejercer los trabajadores en defensa de nuestros intereses laborales, al eliminar toda posibilidad de negociación colectiva. No debemos olvidar que la negociación colectiva ha supuesto un gran avance del mundo del trabajo para defender sus intereses y que un retroceso en este sentido colocará a los trabajadores en una delicada situación de indefensión.

Los incentivos, que en un comienzo se vinculan a objetivos económicos, acaban supeditándose a colaborar y asumir cualquier cosa que plantee la Dirección, al margen de la Normativa Laboral y de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y al grado de implicación del trabajador en la marcha de la empresa, **potenciando comportamientos pasivos y sumisos**.

Esta política de incentivos y personalización del puesto de trabajo pretende, a su vez, dificultar y neutralizar la respuesta que desde el terreno de los trabajadores pueda darse a las políticas del capital, al **romper el sentimiento colectivo de éstos y enmascarar la causa común de sus problemas**.

Los incentivos **favorecen el enfrentamiento entre trabajadores** de una misma área, al establecer un sistema de competencia y envidias entre los mismos por alcanzar esos incentivos.

Ahonda las diferencias salariales entre trabajadores con incentivos y los que no los tienen ni los tendrán, desactivando la lucha en la negociación colectiva. Debemos tener muy claro que los ingresos de Telefónica salen adelante con el trabajo de **todas** las categorías. **Con este sistema, las categorías con ingresos inferiores van a financiar a las que más ganan**.

En definitiva, la retribución variable vía incentivos, crea y creará división y enfrentamiento e impedirá, si no lo remediamos, una respuesta conjunta a las agresiones que sufrimos, disminuyendo la fuerza de los trabajadores y nuestra capacidad de presión, al tender a eliminar los canales colectivos de negociación mediante la individualización de salarios, cargas y funciones.

El caso de los dos compañeros despedidos muestra bien a las claras que el único interés de la empresa es el de la explotación de los trabajadores para sacar el mayor rendimiento económico, permitiéndonos compartir las migajas de sus beneficios mientras va tensando la cuerda de los incentivos y, cuando ésta se rompe, tirarnos a la basura como juguetes rotos.