

PHOENIX ESPAÑA, S.A.¹

“Acaban de llamar de la planta. Un grupo de trabajadores, al terminar su turno, se han concentrado en la puerta de acceso y han formado una barricada; amenazan con que, si no retiramos inmediata e incondicionalmente la propuesta de reestructuración que hemos planteado, no van a permitir la salida de los camiones que tienen que llevar al puerto de Cádiz el pedido de componentes que está esperando Flight Machines. Si se pierde el barco que sale en ocho horas, se parará la cadena de producción del cliente y todos sabemos lo que ello supondrá”.

María Fernández, responsable de Recursos Humanos de Phoenix España en Cádiz, interrumpía así la reunión que se desarrollaba en el SERCLA² el día 10 de noviembre de 2014, entre el equipo directivo de la empresa, el comité de empresa y los representantes sindicales de la planta de Cádiz; y trasladaba a Edson Oliveira, director de la planta, y a los asesores laborales las últimas noticias que le habían llegado desde Cádiz.

Edson, mientras los asesores empresariales pedían un receso para valorar la situación, se quedó en silencio, pero su gesto dejaba traslucir su disgusto y preocupación: había luchado por la planta porque sabía que su futuro personal estaba, en parte, unido a ella; aunque su carrera profesional le había llevado por distintos países, desempeñando diversos puestos directivos en distintas plantas de la multinacional

¹ Caso de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo, España. Preparado por los Profesores José Miguel Caballero Real y Antonio-Abad Hidalgo Pérez, con la ayuda de la Asistente de Investigación Carmen Hernández Rodríguez-Mancheño, del Instituto Internacional San Telmo, para su uso en clase, y no como ilustración de la gestión, adecuada o inadecuada, de una situación determinada. Copyright © febrero de 2016, Instituto Internacional San Telmo. España.

No está permitida la reproducción, total o parcial, de este documento, ni su archivo y/o transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios, sin la autorización expresa y escrita del Instituto Internacional San Telmo.

² Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Es un instrumento de ámbito regional andaluz, para la solución de conflictos a través de fórmulas de mediación-conciliación y arbitraje, instituido por un Acuerdo Interprofesional publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 23 de abril de 1996, suscrito entre la Confederación de Empresarios de Andalucía, por un lado, y la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, por otro, actuando como garante de los compromisos asumidos la Junta de Andalucía que también firmó el Acuerdo.

americana Phoenix Corporation, estaba especialmente arraigado en Cádiz: aparte de los años que llevaba allí, se había casado con una gaditana y sus hijos habían nacido y crecido en esta ciudad.

Nunca hubiera esperado esa reacción de los trabajadores cuando, hacía ahora una semana, había reunido al comité de empresa de Phoenix España y le había trasladado los problemas productivos y económicos por los que atravesaba la Corporación en general, y la planta de Cádiz, en particular. La gravedad de la situación había llevado a plantear a la representación de los trabajadores la necesidad de abordar una reestructuración de plantilla que supondría la rescisión de 25 contratos eventuales y una suspensión de contratos durante 120 días laborales de la totalidad de la plantilla, con la única excepción de los 10 miembros del equipo directivo.

“Asumía que el anuncio provocaría reacciones por parte de la plantilla; es más, daba por sentado que tendríamos presiones institucionales como los manifiestos que han firmado los alcaldes de las localidades donde residen los trabajadores, oponiéndose a la reestructuración. Pero confiaba que lo moderado de nuestros planteamientos evitara este tipo de acciones salvajes; no comprendo cómo pueden ser tan inconscientes y abocarnos a todos a una situación que pone en peligro la propia supervivencia de todos los puestos de trabajo de la planta”, —comentó Edson a los asesores laborales que le acompañaban—.

Edson Oliveira y María Fernández llevaban apenas tres años en sus funciones como máximos responsables de la planta y de RRHH, respectivamente, tras la renovación del anterior equipo directivo de la empresa en Cádiz.

Esa renovación había llevado al anterior director a otra planta de la Corporación en Sudamérica, y al responsable de Recursos Humanos a abandonar la Compañía. El proceso de negociación del último convenio colectivo había generado tal tensión en este último directivo que, tras la retirada de la propuesta empresarial inicial y la firma de un Convenio “continuista”, prefirió reorientar su carrera profesional y aceptó la oferta que le había hecho un “head hunter” para incorporarse a una empresa del sector de la alimentación, como responsable de formación y desarrollo de personas.

María Fernández, que había sido la segunda del Departamento de RRHH hasta su reciente promoción, se dirigió a Juan Campos y a José Castro, abogados que asesoraban a la empresa en temas laborales, expresando la gravedad de la situación:

“Si no se produce a tiempo el embarque del pedido de Flight Machines, aparte del desprestigio dentro de la Corporación, eso conllevará cuantiosísimas penalizaciones económicas para la empresa y, probablemente, un mazazo para nuestra propia viabilidad”.

Edson no salía de su perplejidad:

"Pero ¿qué margen de actuación nos deja esta postura radical e incontrolada de la plantilla?; ¿qué podemos hacer si se confirma esta actuación? Entiendo que esto excede lo admisible: habría que pensar en tomar severas medidas disciplinarias, identificando a todos los intervinientes en los piquetes y procediendo a su despido inmediato".

Juan Campos procuró que la conversación retornara a contenidos más constructivos y planteó que, antes de tomar una decisión reactiva, que, a su juicio, no resolvería el problema actual, debían convocar a los líderes sindicales en el comité de empresa para conversar con ellos en privado.

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA EMPRESA

Phoenix España era la filial española de Phoenix Corporation, compañía que se había constituido en Estados Unidos en el año 1982, inicialmente como subsidiaria de Flight Machines, y como compañía independiente a partir de junio de 1985. A Phoenix Corporation se encontraban vinculadas un conjunto de sociedades, con respecto a las que actuaba como compañía matriz.

Tanto Phoenix Corporation como todas las sociedades vinculadas se dedicaban a la fabricación de componentes aeronáuticos. Esta actividad la desarrollaban en cuatro regiones geográficas: Asia-Pacífico, Europa, Norteamérica y Sudamérica. Contaba con más de 25.000 trabajadores en 26 países.

Aunque en la actualidad la compañía tenía diversificadas sus ventas en una pluralidad de clientes dedicados a la fabricación de aviones, muchos de ellos de gran relevancia en el sector, Flight Machines era su principal cliente.

La actividad de Phoenix Corporation se dividía en varias unidades de negocio, caracterizadas por fabricar productos completamente diferentes, bajo sistemas y procesos de trabajo que no guardaban relación entre sí.

Desde su segregación de Flight Machines, la empresa había tenido una estrategia de reducción de la cartera de productos, pasando de 23 unidades de negocio a las 3 actuales: Sistemas de Control de Climatización, Sistemas Interiores y Electrónica.

El objetivo de dicha reducción había sido la estandarización, tratando de aplicar soluciones tecnológicas repetitivas para aumentar las economías de escala. El Grupo había centrado el gasto en I+D en determinados productos, pero en otros había recurrido a subcontratar la producción. Según la Dirección de la Corporación, era clave mantener la posición de liderazgo en sus líneas de productos principales, proporcionando a la Compañía un margen competitivo, mientras se buscaban nuevas oportunidades de negocio y clientes.