

En anteriores comunicados avisábamos de las consecuencias que la firma del PSI y del convenio iban a provocar para el empleo y las condiciones de trabajo de quien permaneciera en la empresa.

Una vez transcurrida buena parte del 2016, y pasado el periodo estival es cuando realmente estamos siendo testigos de dichas consecuencias. A continuación, haremos un pequeño repaso de la actualidad, especialmente en Operaciones y Comercial, donde la situación está llegando a límites insoportables.

### BARRA LIBRE EN OPERACIONES LOCALES

Para empezar, además del lógico incremento de productividad para el personal que todavía permanece en la empresa al tener que realizar en muchos casos la misma actividad con muchísimo menos personal, estamos asistiendo a una especie de barra libre en la que la empresa campa a sus anchas al albor de las “excelencias” del convenio que en su perversa indefinición permite **la generalización de cambios de acoplamiento “fantasmas”, reestructuraciones a la carta, trabajos de categorías superiores sin remunerar, y/o comisiones de servicio encubiertas** que están obligando a multitud de trabajadores y trabajadoras a “emigrar” diariamente a otras provincias limítrofes a realizar su actividad.

La lógica que utiliza la empresa es de manual. Primero externaliza la actividad que considera de menos valor (concepto perverso desde el punto de vista del trabajador/trabajadora y el cual siempre ha sido rechazado por los sindicatos al ser un concepto volátil, indiscriminado y totalmente subjetivo que solo atiende a los beneficios de la empresa por encima de cualquier otra prioridad, bien sea en materia de seguridad laboral o de mantenimiento de la actividad en la localidad).

A posteriori, una vez externalizada la actividad, se utiliza como justificación la supuesta ausencia de actividad para que el o la trabajadora acepten cualquier desplazamiento fuera de su localidad en base a ese argumento. La realidad es que con esa justificación (la supuesta falta de actividad) la empresa está realizando desplazamientos masivos a otras provincias con el riesgo (y el gasto inútil) que además ello conlleva. Lo repetimos, de manual...

El problema es que desde la parte trabajadora (salvo honrosas excepciones) no hemos sabido / querido parar esta situación que veíamos venir pero que en algunos casos ha sido aceptada, en nuestra opinión con demasiado servilismo, a cambio de migajas en forma de supuestas flexibilidades horarias, etc, y que tarde o temprano se volverán en nuestra contra. Al tiempo.

Aún así, somos conscientes de que el actual convenio le permite a la empresa muchas de esas maniobras, y que desde ESK llevamos tiempo denunciando, por lo que sirvan también estas líneas de crítica a los sindicatos que todo lo firman, porque precisamente de esas firmas vienen estos lodos.

## COMERCIAL : EXTERNALIZO UNA Y ME COMO OTRA

Hemos tenido conocimiento, como viene siendo habitual en los últimos tiempos, primero vía rumorología y posteriormente por la vía ya de los hechos, del cierre del centro propio de Sevilla que lleva toda la atención del 1004 en el territorio sur y del de Zaragoza.

En principio, se reparte a la plantilla de Sevilla (45 personas) en otras actividades, CAOL\*, Call Center Pymes, CGC y CAP-tienda y la de Zaragoza (19 personas) pasan todas a CAOL., con la incertidumbre de qué pasará en el resto de centros a corto plazo.

-----  
(En Bilbao y en A Coruña se mantiene el 1004, y asumen la actividad de CAOL Frío que la van a realizar las personas que estaban en TMK salida, actividad que cesa y que en Bizkaia en concreto la han estado desempeñando 4 personas; en A Coruña ya se estaba realizando y se refuerza con las personas del TMK salida, es un cambio de actividad con modificación sustancial de condiciones de trabajo y fuera de la carrera comercial, y para lo que van a recibir un curso de formación de una semana)

(\*)CAOL Frío: tramitación de pedidos y gestión con cliente de residencial/CAOL Caliente: reformulación de pedidos-gestiones a tres, instalador-cliente-comercial)

-----  
Y mientras tanto, una vez más, a la empresa le sale gratis con la política de los hechos consumados y sin ninguna crítica ni oposición, ni visos de negociación a ésta o cualquier otra externalización de actividad por parte de los sindicatos que se han erigido como los únicos interlocutores con la empresa para negociar el convenio y para sentarse en las innumerables comisiones abiertas.

### **Cierre del Placo (Plataforma de Atención Comercial)**

Al tiempo que se externaliza la actividad de atención del 1004, se cierra la atención del servicio PLACO (atención a los comerciales de Empresas y Pymes) y que deja sin trabajo a unos cientos de personas de la contrata Digitex que venía realizando este trabajo. Para estos compañeros y compañeras no hay reubicación de actividad, ni CACES...

Este servicio se contrató para reducir la carga de trabajo de comerciales de venta presencial de pequeña y mediana empresa a nivel nacional por los alarmantes índices de riesgo que se detectan de forma continua y alarmante en las evaluaciones de riesgos psicosociales, por cierto, servicio muy bien valorado por los comerciales, y que ahora tendrán de nuevo que asumir en parte, ya que la previsión de la empresa es sustituir esa mano de obra con la creación de una especie de "miniPlaco" con menos trabajadores y trabajadoras reestructuradas de otros Departamentos de Comercial, como en Gipuzkoa, donde se reestructura a dos trabajadoras a este nuevo acoplamiento sin más explicaciones y con una falta de formación evidente para la nueva actividad a desarrollar.

¡¡¡Los números no dan!!! Pero el trabajo está ahí, **y o peleamos para que se amplíe la plantilla y se internalice actividad o el futuro se presenta cada vez más incierto**, donde nuestras condiciones de trabajo cada vez se irán asemejando más a las condiciones precarias en las que trabajan nuestros compañeros y compañeras de las contratas, porque a la empresa le sale mucho más barato.

## CONTRATAS / EMPRESAS COLABORADORAS Y EMPLEO

Todo lo anteriormente explicado en Operaciones Locales ha llevado a la generalización de la entrada de las contratatas en todos los departamentos de Instalación y Mantenimiento de la Empresa. Cada día observamos a compañeras y compañeros de otras empresas dentro de las instalaciones de Telefónica, y todos y todas somos conscientes de en qué condiciones están trabajando. Ello nos debe hacer reflexionar sobre el futuro inmediato de la empresa y el de nuestros hijos/hijas los cuales están abocados a trabajar con unas expectativas profesionales bastantes inferiores a las nuestras.

Las consecuencias que para el empleo digno están teniendo los sucesivos ERES, PSI, etc...son un lastre con el cual tendremos que convivir, y aunque no cabe duda de que para muchos es una puerta de salida, no es menos cierto que por cada empleo digno que se pierde en Telefónica se crea otro en condiciones mucho más precarias, por lo **que la creación de empleo fijo / digno en la empresa como moneda de cambio debiera ser el elemento central en cualquier proceso de bajas.**

Lo contrario es un fraude, y así lo denunciaremos. **Es URGENTE LA CREACIÓN DE EMPLEO DIGNO Y DE CALIDAD.**

## DISPONIBILIDADES OBLIGATORIAS?...EZ, ESKERRIK ASKO

Como era de prever tras la firma del PSI se está acelerando y generalizando la dificultad de los departamentos para cubrir ciertos turnos y guardias de fin de semana. Pero, la empresa junto a sus socios colaboradores (CCOO y UGT) ya habían pensado en ello ¿cómo? ¿creando empleo que debiera ser un objetivo permanente de cualquier organización que defienda a los y las trabajadoras?, Pues no, firmando el acuerdo de disponibilidades que le permite tapar con un culo tres sillas y a un precio irrisorio. Para eso firmaron el acuerdo de disponibilidades obligatorias que los y las trabajadoras afectadas rechazan de plano.

Imponer la DISPONIBILIDAD OBLIGATORIA a la mayoría de los y las trabajadoras de la empresa fue totalmente negativo porque deteriora la conciliación de la que tanto hablan, porque sirve para que no se cree el empleo que sería necesario para cubrir las necesidades de la empresa, porque tiene como consecuencia inmediata la destrucción de empleo (aunque sea de las contratatas), etc

Está claro que la necesidad de la empresa **de poner en marcha esas disponibilidades obligatorias tiene su origen en la destrucción de empleo** que se ha dado desde hace tiempo y que ahora se ha impulsado con el PSI y **está claro también que UGT y CCOO son los colaboradores necesarios para dar carta de legalidad a los sucesivos recortes de derechos que estamos sufriendo** desde hace tiempo los y las trabajadoras de Telefónica.

## HORARIOS: La empresa siempre gana

Tras la firma del CEV ahora toca desarrollar sus recortes en alegre comandita de la empresa y sindicatos firmantes. CCOO y UGT sin participación de la plantilla ni de los comités de empresa están cerrando un acuerdo que va a suponer un posible cambio de jornada de miles de trabajadores/as de las tres plantillas. Por la poca información que tenemos. Personas que estaban en jornada partida pasaran a continua y miles de trabajadores que estaban en jornada continua pasaran a jornada partida que tras la firma del último convenio no se paga.

Es decir, la empresa consigue su objetivo de unificar horarios de las tres empresas, dando un paso importante en pro de la flexibilidad funcional y organizativa, abaratando costes salariales y sin que la plantilla pueda opinar.

## **PSI: ¿programa voluntario? . AMENAZA CUMPLIDA**

Con fecha 1 de octubre se ha hecho efectiva la amenaza de “castigar” a quien, siendo experto no se acogiera “voluntariamente” al P.S.I.

La penalización tiene doble cara; en lo referente a lo económico, les privan de la retribución correspondiente a la asesoría/consultoría y, en cuanto a la ubicación, les cambian de departamentos para evitar problemas ya conocidos, ya que, en el anterior expediente, parte de los y las trabajadoras privadas de dicha gratificación y que se mantuvieron en su mismo puesto, denunciaron judicialmente a la Empresa y ganaron. Todo esto sin tener en cuenta el trastorno que conlleva este movimiento de personal en estos momentos...una más.

## **ESK vamos a seguir trabajando junto a nuestros compañeros y compañeras.**

EL PSI, el convenio CEV, acuerdo de disponibilidades y la clasificación profesional, acuerdos todos ellos firmados sin la participación de la plantilla y rechazados muchos por los y las trabajadoras afectados, son las herramientas fundamentales para la empresa en su afán de destruir y precarizar el empleo.

Lo comentado en esta hoja son los ajustes necesarios para seguir avanzando en su política de empleo de calidad = cero, y como hemos visto, para ello la empresa cuenta con la colaboración absoluta de los sindicatos CCOO y UGT que, en estos días, quizás están más preocupados por el juicio de las tarjetas black, **en la que tiene cada sindicato dos miembros encausados por gastar de forma irregular miles de euros**, que en la defensa de los y las trabajadoras.

En opinión de ESK, solo la participación activa de la plantilla, denunciando los recortes y cambios en las condiciones laborales, exigiendo nuestro derecho a ser consultado y a participar en las decisiones que nos afectan puede, al menos parcialmente, evitar la destrucción de todo el empleo de Telefónica.

Desde ESK vamos a seguir trabajando junto a los y las trabajadoras para evitar esta destrucción de empleo y de condiciones laborales. Lo haremos junto a toda la plantilla que trabaja para Telefonica=Movistar, es decir, con los y las trabajadoras de TdE, Móviles, Soluciones y todas las personas que trabajan en las decenas de contratadas que haciendo el mismo trabajo lo hacen en condiciones muy inferiores.

**Que no nos dividan, todos y todas somos trabajadoras de Telefonica=Movistar, todos y todas somos plantilla de una misma empresa.**



***Eskura gaituzuz / Nos tienes a mano***

<http://telefonica.esk-sindikatu.org>  
Facebook: ESKtelefonica  
Twitter: @ESKtelefonica

**OCTUBRE -2016- URRIAK**