

---

# Las consecuencias del PSI y del convenio

## Externalización y reestructuraciones

---

Cuando allá por el mes de noviembre, la empresa y los sindicatos que todo lo firman decidieron que sobrábamos miles personas en esta empresa, avisábamos de las consecuencias que la firma del PSI y el convenio iban a tener tanto para el empleo como para las condiciones de trabajo de la gente que se quedaba.

Ya en su día denunciábamos que la firma del PSI era un fraude y un escándalo en una empresa que cada vez gana más dinero y, que además, lo hacían bordeando la legalidad, al enmarcarlo en un artículo del Estatuto de los Trabajadores (45.1.a) que tiene como finalidad las suspensiones de contrato individuales y por un tiempo limitado, cuando, por mucho que quieran disfrazarlo, estamos ante un Plan de EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS (un ERE camuflado), que exigiría que se argumentaran las causas para hacerlo y que sería muy difícil que pudieran llevarlo adelante en la actual coyuntura político-social.

Pues bien, han bastado unos meses para empezar a ver los primeros efectos del PSI en toda su dimensión.

### MÁS EXTERNALIZACIONES Y MÁS PRECARIEDAD LABORAL

De entrada, **estamos asistiendo a la profundización de la externalización de actividad** en múltiples departamentos, especialmente en Operaciones, ya que muchas de las bajas del PSI están siendo utilizadas por la empresa para sustituir actividades desarrolladas hasta ahora por personal fijo en ese departamento, para desviarlas hacia las múltiples empresas colaboradoras y contratadas en las condiciones que todos y todas conocemos.

Unas contratadas que si bien consiguieron avances en sus condiciones laborales (gracias a la huelga de tres meses desarrollada durante el 2015), siguen estando a años luz en cuanto a sus condiciones de trabajo comparadas con las de las empresas afectadas por el CEV (Convenio de Empresas Vinculadas). En definitiva, **el PSI ha contribuido una vez más (como lo fueron los sucesivos ERES) a generar más espacios de precariedad laboral** dejando además una hipoteca para el futuro laboral de las siguientes generaciones que tod@s debíamos tener en cuenta a la hora de debatir sobre este tipo de cuestiones.

### MÁS REESTRUCTURACIONES FORZOSAS E INCREMENTOS DE PRODUCTIVIDAD

Por otra parte, a nadie se le escapaba (excepto a los sindicatos firmantes según parece), que tampoco el personal fijo iba a librarse de sufrir en sus propias carnes las consecuencias de una reducción tan drástica del empleo de un día para otro, y es que mucha de la actividad que no se subcontrata deberá realizarla el personal que se queda, y no cabe duda de que esas plazas se verán amortizadas ya que en ningún caso se plantea una creación de empleo suficiente como para paliarlas.

Por otro lado, también nos constan casos de “represalias” a personas por no haberse acogido al PSI, con cambios de acoplamientos y de actividad forzosos que nada tienen que ver con la supuesta voluntariedad que nos vendieron en su momento.

Si además unimos lo anterior a las reestructuraciones forzosas que ya se están produciendo y que se van a producir de manera indiscriminada (gracias en parte a las herramientas de movilidad funcional y geográfica a las que se les ha ido dotando a la empresa en los sucesivos convenios), pues el escenario es cuando menos preocupante para el personal que todavía permanece en la empresa y que va a ver cómo sus condiciones laborales están en claro riesgo de deterioro en un futuro inmediato.

A continuación, haremos un repaso detallado de las consecuencias que el PSI y el convenio están produciendo en los diferentes herriales:

## BIZKAIA

La plantilla se reduce hasta las 551 personas, de un total aproximado de 672 y a parte de la propia disminución de personal se están produciendo reestructuraciones forzosas en el colectivo de Administrativ@s que suponen una modificación sustancial en sus condiciones de trabajo al establecerse turnos de mañana y partido.

También en el CNE se produce esa situación al unificar los grupos a parte del personal con el que realizaba turnos de mañana, tarde y noche, mientras que el CGP Plata se aumentan los turnos “gravosos” al reducirse el personal y mantener mínimos presenciales elevados en turnos de tarde y noche. A todo ello hay que sumarle la más que probable unificación en turnos y de actividad del personal de I+M y O+M de los GMO’s implantando además las disponibilidades forzosas. A ello se une la habitual “invasión” diaria de personal de Gipuzkoa de las zonas limítrofes como consecuencia de la falta de personal en muchos pueblos.

Y como colofón, también nos llegan rumores de amenazas de suspender el teletrabajo a quien estando en edad no se acogiera al PSI, y todo ello, además, sin que la empresa se digne a reunirse con el Comité, porque recordemos que **la firma del convenio ha eliminado las reuniones de las Comisiones de Gestión en todas las provincias** donde la empresa rendía cuentas y se dejaban actas por escrito. Tan solo, y a modo de deferencia en algunas provincias, es la Jefatura de Operaciones la que aporta información sobre su departamento, eso sí..., sin luz, ni taquígrafos, tal y como lo establece el convenio colectivo.

## GIPUZKOA

La plantilla se reduce hasta 250 personas de un total de 369. También aquí estamos asistiendo a una oleada de reestructuraciones y cambios de acoplamiento y traslados.

Se crean nuevos departamentos con personal nombrado “a dedo”, se producen cambios de acoplamiento irregulares para saltarse preferencias en traslados provinciales, se producen externalizaciones de actividad masivas que derivan en “incursiones” diarias en las provincias limítrofes, no se solucionan los problemas en los departamentos de Comercial, etc... y todo ello con la imposibilidad de realizar reuniones con la empresa por la eliminación de la Comisión provincial.

## NAFARROA

Aquí la situación es similar que en el resto de herrialdes. Se reduce la plantilla hasta 148 personas y a parte de la repercusión sobre turnos y guardias se profundiza en las disponibilidades obligatorias, así como en la multiactividad entre departamentos diferentes y la unificación de otros como los GMO de TX. Y Cx. a los cuales se incorpora gente sin formación y se les pone a hacer guardias de disponible. También nos constan represalias por no apuntarse al PSI en departamentos como Ingeniería con anulaciones de gratificaciones y retenciones de cargas de trabajo. La eliminación de la Comisión de Gestión impide además controlar de manera eficaz los cambios.

## ARABA

En Araba la situación que se presenta es de “tierra quemada”, es decir, la plantilla ya queda por debajo de las 100 personas y la previsión es que se reduzca en más personas durante la vigencia del PSI. Se rumorea de la creación de un grupo multiprovincial para ibercom, pero también aquí se dejan sentir los efectos de la eliminación de las Comisiones de Gestión al no poder tener acceso a información oficial por parte de la empresa.



*Eskura gaituzu / Nos tienes a mano*

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

13/05/2016