

COMUNIKANDO

Sindicato Federal de Telefónica de la Confederación General del Trabajo

Triconvenio Movistar Los Globos Sonda anuncian el modelo de la empresa

El oscurantismo de la negociación está demostrando que el proceso nos es desfavorable. Ahora toca la fase de «globos sonda» sobre los borradores de convenio. Aparecen cadenciosamente para que la plantilla vaya digiriendo poco a poco el enorme cambio que nos preparan. **¡Desde hace meses, empresa y sindicatos mayoritarios han urdido un plan para descomponer el actual sistema de relaciones laborales!**

La desinformación juega a su favor y propiciará unos cambios tan profundos que serán insatisfactorios para todas las personas que trabajamos en las tres empresas. **El viaje de TME y TSol al modelo de clasificación de TdE creará malestar por las numerosas discriminaciones, al igual que la modificación completa de la Normativa Laboral para TdE cambiara el tipo de relación flexibilizando y poniendo en bandeja a la compañía todo tipo de decisiones unilaterales.**

Se verán afectadas la Clasificación Profesional, el esquema retributivo, la movilidad geográfica y funcional, la ordenación del tiempo de trabajo y los órganos paritarios de negociación. **Queda claro que la firma de este convenio afectará a los pilares fundamentales de las relaciones laborales.**

La representación social se vanagloria de que la multinacional aceptará las correcciones que ellos han presentado a la propuesta de la empresa. Pero por mucho que quieran convencernos de que tienen «la sartén por el mango» en él se establecen unas **líneas maestras que marcarán la negociación a favor de Telefónica: Flexibilidad, Adaptabilidad, Polivalencia y Empleabilidad.**

La empresa ya avisaba en anteriores reuniones que su modelo si es o no posible sería de la mano de la representación social y si «...estamos todos de acuerdo en que eso es lo que queremos y encontramos una fórmula adecuada.» **Las señales que intermitentemente nos llegan de la alejada mesa de negociación indican que ya han encontrando esa «fórmula adecuada», que no es más ni menos que la del empresa.**

Llevar mucho trabajo avanzado: **el acuerdo de movilidad de TdE es tan flexible que será capaz de laminar los modelos de TME y TSol.** Lo harán en la trituradora de una Mesa de Clasificación Profesional Interempresas abierta tras la firma del nuevo convenio, dependiente de una Comisión de Negociación Permanente Interempresas en la que solo estarán los tres actores de esta nueva farsa.

Comisiones abiertas dónde ir desarrollando la transposición, del mismo modo que ocurrió en TdE, unas reuniones que no han servido para resolver las discriminaciones en algunos colectivos, como el de titulados superiores, delineantes, operadores auxiliares o encargados.

Uno de los borradores filtrados muestra las reglas de trasposición de TSOL y TME a la clasificación de TdE, y cómo será su encuadramiento en los puestos y niveles profesionales, y la adaptación salarial de antigüedad y pasos de nivel.

Para determinar el nivel de trasposición de TME se tendrá en cuenta únicamente su Salario Base; ni el Complemento de Consolidación Variable (CCV), ni el Complemento Personal (CP), ni mucho menos la Retribución Variable (RV). **Serán precisamente estos complementos los que formen la llamada Bolsa de Trasposición (BT) que hará posible convertir las 14 pagas en 15.** Lo que sobre de esa bolsa, si sobra, se quedará como Complemento de Trasposición (CT) y lo que no dicen es si será o no revalorizable, compensable y/o absorbible.

Pero las posibilidades de trasposición al grupo y puesto profesional son múltiples. Por ejemplo, una persona del grupo V de TME podrá ser adscrita a los grupos I, II, IV y V de TdE, tomando como referencia su Salario Base y sus funciones actuales –no se tendrá en cuenta la trayectoria profesional ni los esfuerzos de adaptación que recientemente Móviles exigió a su



plantilla con motivo de la internalización de actividad, y que para muchas supuso hacer funciones de inferior categoría- para encuadrarla en el puesto profesional y su Nivel de destino inmediatamente superior respecto de las tablas salariales de TdE.

Y pueden ser en estos casos donde se produzcan los «topados», trabajadoras y trabajadores que empiezan su andadura en este nuevo modelo por encima del nivel 9 de su grupo profesional. Para resolver este problema aparecen las «mochilas» **individuales en forma de «complementos de encuadramiento» que, como se dice en el documento de trasposición, serán no revalorizables, compensables y absorbibles.**

Pero además, la trasposición genera un nuevo problema: los pases de Nivel (6 bandas) de TME son más «rápidos» que los Niveles (9) de TdE. Según las normas, el encuadramiento en el nuevo nivel respetará los años de antigüedad en el nivel origen, pero, por poner un ejemplo, **alguien que venga del nivel 5 (necesitaba 5 años para pasar al nivel 6) y que lleve cuatro años en ese nivel al ser traspuesto a un nivel 5 o superior de destino deberá esperar ¡4 años más para pasar de nivel en la nueva clasificación!**

En TME, en vez de pagar bienios van a pagar el «Complemento de Antigüedad» referido al tiempo de servicio «efectivo» -¿se descontará el tiempo de baja?- dentro de cada nivel dentro del puesto profesional, **estrictamente hablando no se trata de antigüedad en la empresa.**

La cuestión es la del «coste salarial» inamovible, matemáticamente es imposible equiparar el salario base y antigüedad entre empresas sino es como está proponiendo la empresa, **reconvirtiendo complementos y retribución variable en antigüedad «light» y salario base.**

El otro borrador es del Capítulo 1 del convenio sobre «Conceptos Generales y organización de la empresa y del trabajo», donde se deja claro que **los jefes, cualquiera que sea el origen, tendrán capacidad de mando en las tres empresas, y al resto de la plantilla se nos declara «transferibles» a cualquier de las tres empresas**, tanto a un puesto de trabajo como a una actividad, sin tan siquiera una garantía clara de no movilidad geográfica en caso necesario:

«Podrán existir, a efectos organizativos y funcionales, responsables únicos para las tres Empresas, con poder de organización y dirección sobre todos los trabajadores de las mismas; todo ello sin perjuicio de la pertenencia de los trabajadores a sus respectivas Empresas a las que seguirán vinculados a todos los efectos.»

«...durante el periodo de vigencia del presente Convenio, por razones organizativas, y con el objetivo de garantizar el mayor número de contratos de trabajo que sean posibles, cuando sea necesario, los trabajadores de las Empresas podrán ser destinados a prestar servicios en cualquiera de las otras Empresas.»

«...a los trabajadores de las tres Empresas les podrán ser encomendadas sucesiva o simultáneamente la realización de actividades laborales, servicios o tareas relacionadas con la actividad de la Empresa no titular de su relación laboral, con el límite del respeto a las funciones que integran su Grupo/Puesto Profesional y garantizando.»

Y la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y se negociarán en el seno de el CEV, del CI correspondiente o del respectivo CE. Con este redactado el ámbito de negociación de las modificaciones sustanciales queda totalmente en el aire.

En cuanto a la movilidad geográfica voluntaria quedará modificada y será a antojo de la empresa -ya viene siendo habitual gracias a los traslados por perfiles, CACEs, CETs y a la segmentación en comercial- cuando y donde se produzcan los movimientos, e insisten en la movilidad forzosa estableciendo una regulación concreta, la típica amenaza previa al acuerdo de no movilidad que sirva de moneda de cambio para otros aspectos que más le interesen a Telefónica.

Despidos en Sevilla, cadáveres laborales sobre la mesa de negociación de Madrid

Telefónica vuelve a despedir en pleno proceso negociador para amedrentar a las plantillas e introducir el discurso del miedo en las oscuras negociaciones de convenio. Esta vez ha sido en el área de Inmobiliario de la Zona Sur, donde la empresa despidió a 3 trabajadores -un jefe y dos técnicos- dos de ellos afiliados a CGT.

Trabajadores intachables desde hace décadas que vivían para y por Telefónica, cuyo trabajo ha sido reconocido y premiado muchas veces, que de la noche a la mañana han sido criminalizados, que casualidad, nada más iniciar el proceso negociador.

Sólo la respuesta contundente de todas las organizaciones frente a la utilización que hace Telefónica del régimen sancionador como elemento de castigo sin garantías de defensa, y la exigencia de una garantía total de empleo -en caso de despido improcedente debería ser el trabajador o trabajadora quien pudiera elegir la readmisión- acabarán con estas maliciosas prácticas que tanto rédito le reportan en momentos como el actual de negociación de convenio.

Por eso, el próximo 30 de septiembre, fecha de celebración de la siguiente reunión de convenio, **la representación social debe exigir unánimemente la readmisión de los compañeros.** Así lo está haciendo CGT en los puestos de trabajo, recogiendo firmas en su apoyo para que vuelvan a su trabajo y se cierre de una vez por todas la espita del despido improcedente para coaccionar los procesos negociadores.

Pendientes estaremos de lo que ocurra el próximo 30 de septiembre, cuando se reúnan de nuevo para avanzar en este maquiavélico plan.

