



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SINDICATO FEDERAL CGT - Telefónica

C/ Alenza 13 5º planta, 28003 Madrid

<http://cgt-sft.org> e-mail: federal.cgtele@cgt.es



**Sindicato Federal
Telefonica**

Telefónica TECH: Secuencia de los hechos... ...y resultado final

Hemos recibido en el Comité Intercentros la noticia de la firma del Acuerdo Sobre el Marco Laboral de Condiciones en Telefónica Cybersecurity Tech, S.L. Se consuma así una segregación que Telefónica anunció el 13 de febrero al mismo Comité Intercentros.

En aquel escrito la empresa informaba de la decisión de crear una nueva jurídica dedicada a las actividades de seguridad, al tiempo que comunicaba que varias personas de TdE(*) se verían afectadas por esta segregación, concretamente en las provincias de Alicante, León, Madrid, Oviedo, Toledo y Valencia, con las cuales iniciaría un proceso de negociación individual para ser trasvasadas de forma voluntaria a la nueva empresa.

A pesar de nuestra alerta al respecto y de haber intentado una posición común y firme en cada uno de los Comités de Empresa de las localidades afectadas en las tres empresas del CEV, nos hemos encontrado con la negativa de la empresa y la complicidad con ella de los sindicatos mayoritarios. Vaya, lo que viene siendo habitual en este trío tan bien avenido.

Hemos descubierto en el texto del acuerdo Marco que en fecha 11 de febrero de 2020 (es decir, dos días antes de informar al Comité Intercentros), CCOO-UGT y la empresa firmaron un “Acuerdo para la integración y movimientos de plantillas en el marco de la creación de Telefónica Tech en España”. Es decir, llevaban tiempo negociando el acuerdo, mientras negaban la segregación y nos tachaban de alarmistas por hacer caso a “rumores infundados”. ¡Cuánta mala fe!. Podemos decir sin temor a equivocarnos que **la actitud de estas dos organizaciones ha favorecido a la empresa al mantener una negociación sin contar con las plantillas a las que afecta y ocultando las intenciones reales a quienes deben defender.** Lástima que éste su deber, se les olvide tan fácil y frecuentemente.

(*) De otras empresas también afectadas no tenemos información de sus Comités Intercentros

Pero en CGT, como de sobra conocemos su forma de actuar, el 13 de febrero enviamos un escrito al Comité Intercentros (entrada nº21) en el que pedíamos hacer un frente unido de todos los sindicatos para paralizar esta segregación que, de una u otra forma, **afecta a toda la plantilla, pues se segrega parte de nuestra actividad, que es nuestra principal garantía de continuidad.** En respuesta a ese escrito, CCOO y UGT presentaron un documento conjunto el 26 de febrero (entrada 36) en el que se da por buena la segregación, poniendo unas mínimas condiciones que finalmente ni siquiera han mantenido en la firma del acuerdo final.

Algunas *perlas* del acuerdo son:

Jornada: Partida obligatoria todo el año. Tan solo se dice que se procurará (sin garantía alguna) que en los meses de julio y agosto se haga jornada continuada. Mínimo una hora para comer que podrá quedarse en media ‘si no repercute en la actividad’. Además, se da libertad al responsable de cada área para adaptar las jornadas y horarios a los requerimientos del negocio y a las necesidades personales y familiares de cada cual. En otras palabras: libertad para cambiar la jornada a unas personas y a otras de forma arbitraria, en función de los deseos de cada responsable.

La jornada partida se compensará con 9€ (¿¿pero dónde comen los firmantes?!). En el CEV, el cheque comida está fijado en 10€ durante 2020 y 11€ para 2021. Es decir, las personas que decidan pasarse a la nueva jurídica perderán un 10% del valor del cheque comida durante el 2020 y un 20% el próximo año. Además, tanto este colectivo como las posibles nuevas contrataciones gozarán de un cheque comida que más parece un cheque desayuno.

Cosa curiosa: Escrito está que en agosto, aunque la jornada sigue siendo partida, no habrá cheques comida. (¿Operación bikini retardada?)

Vacaciones: Se pierden todos los derechos del actual convenio, 25 días laborables de lunes a viernes, no se establecen periodos, deberán ser de mutuo acuerdo y tan solo se garantiza y obliga a disfrutar la mitad en los meses de julio y agosto. Se pierden dos días de asuntos propios (tan sólo se reconocen dos en la nueva jurídica) y son teletrabajables los días 24 y 31 de diciembre, que actualmente no son lectivos en el CEV.

Salarios: Merece una mención especial este apartado, ya que **han acordado condiciones mileuristas,** con cuatro grupos laborales: el grueso del colectivo (grupo 1) con un salario bruto anual de 18.000€. El grupo 2, un salario de 25.000€ brutos, el grupo 3 (jefes), 35.000 y el grupo 4 (directores y gerentes) cuyo salario, casualmente, no está especificado. **Nada de antigüedad, bienios, ni pases de categoría, o servicios prestados....** Esto a pesar de que en los mínimos marcados por CCOO y UGT se decía que se garantizarían los incrementos salariales, bienios y pases de nivel durante la vigencia del CEV. Y no se les cae la cara de vergüenza aunque lo

pusieron por escrito y en negrita y lo enviaron a todo el mundo en un comunicado conjunto.

Eso sí, a las personas que se incorporen desde otras empresas del grupo se les reconocerán las condiciones salariales de origen, y la antigüedad que se les venía devengando (¡faltaría más que encima cobraran menos!), **pero ojo, pero no generarán nuevos bienios.**

Disponibilidades y guardias: La redacción de este apartado se envuelve en la ambigüedad, dejando su aplicación abierta a posibles interpretaciones su aplicación, cosa que a ciencia cierta se harán en beneficio de la empresa.

Las disponibilidades serán obligatorias. Por una tarifa plana de 600€ brutos al mes (unos 480€ a percibir), disponibilidad sin límite de días ni de actuaciones. Es decir, puedes estar disponible todo el mes, fines de semana incluidos, 24h al día, con la obligación de atender cualquier requerimiento a cualquier hora del día... o de la noche.

Las guardias también serán obligatorias y, aunque en el texto pone que “*procurarán*” que sean con personal voluntario, ya conocemos en qué se convierte ese verbo. Por amplia experiencia sabemos que **procurar algo no es garantía de nada.** Las guardias semanales te obligan a estar junto al ordenador 24 horas al día con una conexión equivalente a la de la propia oficina. Un confinamiento absoluto, por la módica cantidad de 350€ brutos al mes (unos 280€ a percibir), todo ello sin límite de actuaciones.

El cobro de las disponibilidades y las guardias es incompatible, lo que deja una duda en el aire... si haces una semana de guardia al mes (lo que supone 350€), ¿puedes estar disponible el resto del mes por 250€ hasta completar los 600€ totales del mes? Nos dirán que no probablemente, pero el redactado del acuerdo no lo imposibilita.

Lo que sí impide es hacer guardia más de una semana de forma continuada, por lo que, siguiendo esta interpretación podrían hacerse guardias semanas alternas, aunque el texto dice una de cada cuatro semanas. ¿Es un error de redacción voluntario o involuntario?

Ampliación de jornada hasta 12h: En trabajos programados se podrá ampliar la jornada hasta las 12h. No se habla de compensación económica específica en estos casos. Tan solo se menciona que, en caso de ser nocturnos, en festivo o en fin de semana, se compensarán con 1:30h.

A juzgar por lo firmado, no parece que haya sido una negociación dura, al menos para la empresa. Bueno, más bien da la impresión de que no ha existido negociación alguna, sino concesión. **¿O cómo llamarías a tener personas mileuristas realizando trabajo de alta cualificación?** Menudo chollo para la empresa.

Sin embargo, sabemos que tanto UGT como CCOO caerán en la autocomplacencia de pensar que han estado a la altura de las circunstancias, al fin y al cabo, han conseguido que las personas

que se incorporan desde las jurídicas del CEV sigan cobrando lo mismo. **¿Acaso les importa que sea un salario tres veces superior al de una persona nueva contratada?** Y es que en estas cosas ya se sabe que todo es del color del cristal con el que se mira, aunque a veces haya que utilizar unas lentes de alta graduación para poder compensar la patente falta de miras.

(En este ínterin la empresa nos sorprendió con la noticia de la absorción de Distribuidora de Televisión Digital [DTS] dentro de la matriz, con el objetivo de reducir “perímetro y estructura de filiales... Telefónica busca obtener nuevas sinergias con esta integración. Así, la desaparición de una estructura doble, que será reemplazada por la de una única sociedad operativa, es la fórmula que permite la simplificación y optimización de la gestión.” [fuente: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/13/companias/1586806064_425741.html] . Da la sensación de que o nuestros superiores no saben lo que hacen o que, más probablemente, nos engañan mientras nos utilizan como al resto de recursos a su disposición, lo que demuestra en cuan poca estima nos tienen, digan lo que digan cada vez que les interesa tenernos contentos).

No nos engañemos...

. ..Si ha sido tan fácil ahora...

...Mañana puede ser cualquier otra actividad.