Publicado en *co.bas* (https://www.cobas.org)

Comunicados

Terremoto en Operaciones y Red. Se preparan un plan y tú formas parte.

24 Jun. 2018
Terremoto en Operaciones y Red

Hoy os enviamos una reflexión poco larga, pero la complejidad del asunto a tratar no hace fácil exponer en corto sin saltarse demasiadas cosas de importancia.

Todos sabemos que Telefónica tiene previsto implantar fibra óptica en todo el territorio para el año 2022. Esto va a llevar implícita la desaparición de muchas instalaciones y de muchos trabajos, esto nos lleva a un escenario totalmente nuevo. Un cambio que deja en minucias lo que supuso para operaciones el paso del analógico al digital.

En la última reunión, la VII reunión de la Comisión Interpresas de Operaciones y Red, la representación de la empresa expuso su “Plan Transformación Operaciones 2022”.

De esa reunión ha trascendido poco, como ya es habitual, pero juntando informaciones de distintas fuentes, nos podemos hacer a la idea de que vienen cambios importantes, sin que, por supuesto, nadie dé ningún detalle sobre cómo serán de verdad esos cambios.

La empresa ha empezado a presentar su plan de transformaciones. Lo está haciendo por diversos medios, a través de los coordinadores, videoconferencias de gerentes, etc. Un Power Point recoge las líneas “maestras” del Plan.

Se pretende un despliegue de fibra al 100% para el año 2022, lo que conllevaría el “apagado” del cobre y esto nos obliga a hacer las cosas de manera ESTRUCTURALMENTE DIFERENTE. (Extraído literal del documento, mayúsculas incluidas).

El documento de presentación es publicidad, hace alusión a conceptos, la mayoría muy manidos, pero concreta poco:

-Digitalización

-Evolución de nuestras capacidades

-Nuestro rabioso día a día

-La base es el equipo: nuestras personas, etc.

Un programa motivacional encaminado a que la plantilla entienda que se le vienen importantes cambios (por los que pasa de puntillas) y que esa plantilla es una parte importante en el desarrollo de esos planes. Un sujeto pasivo en cuanto a las consecuencias y activo en el desarrollo.

También desgrana, por encima, parte de las iniciativas encaminadas a la consecución de ese plan. Catorce subplanes, descritos de manera muy sucinta, cada uno de ellos con el nombre su responsable.

Todos estos subplanes, así descritos, no pasan de ser una declaración de buenas intenciones, en la que se explica que hay un claro compromiso de mejora. Se habla de establecer un modelo de relación con las EECC que las constituya en socios estratégicos, de reducir el nivel de insatisfacción, de desarrollar procesos y funciones para el buen desarrollo del Plan, de reducir los tiempos de provisión y conseguir un modelo más eficaz, etc, etc.

Nada nuevo bajo el cielo, nadie va a presentar un plan estratégico diciendo que no piensa mejorar, o no ser más eficaz, pero lo interesante de todo esto es saber cómo se pretende conseguir estos objetivos, y de esto se habla poco. A la hora de describir los roles que jugará cada uno en el desarrollo del plan, a la plantilla le asigna la ejecución según diseño de la iniciativa lanzada por el equipo y el líder y formará esto parte de su día a día. Mientras el líder irá informando del avance a las personas clave. Advierte que el avance será informado, pero no consensuado. Quizás la diapositiva principal no está en la presentación. Quizás, estaba en la presentación que se hizo a los coordinadores hace unos meses en Buitrago.

Planteando el mismo escenario. Año 2022. Una diapositiva contenía la siguiente información y unas preguntas:

Despliegue de fibra al 100%, lo mismo que Telco y con una ratio 1:50 entre personal interno y externo y con una plantilla de operaciones un -70% inferior a la actual:

¿Cómo serán los nuevos servicios?

¿Hasta dónde llegará la autoinstalación?

Donde no hay fibra ¿Qué acceso usaremos?

¿Cuál debe ser nuestra presencia mínima provincial?

¿Habrá despacho centralizado?

¿Qué perfiles necesitaremos?

Desgraciadamente no conocemos la repuesta que dio la empresa a los coordinadores a estas preguntas, porque en ellas está el meollo del asunto, lo que nos presenta a nosotros es simple propaganda.

¿Cómo está previsto ese “desengrose” de plantilla? Es seguro que la plantilla está sumamente interesada en saber cómo se produce.

La ratio 1:50 entre personal interno y externo hace verdaderamente necesario un modelo de socios estratégicos con la EECC, ahora si se entiende ese objetivo citado con anterioridad, el dato de la ratio previsto es lo que da sentido al objetivo. Ese dato se escamotea en la presentación que hace la empresa a la plantilla y nos tememos que lo mismo pasará con muchos otros datos, lo que vacía casi de contenido esta presentación. Dicen los ingleses que el Diablo vive en la letra pequeña de los contratos.

Saber la presencia mínima en las provincias pasa de ser un dato estratégico para la empresa a ser una cuestión de supervivencia para los trabajadores en las provincias.

Otro tanto pasa con los perfiles. ¿Qué grado integración vamos a tener en el nuevo modelo, cómo se van a ver afectadas las funciones, que va a pasar con los diferentes grupos laborales?

Todas estas fichas se arrojan sobre un tablero nuevo y el juego viene sin instrucciones. Este año termina el convenio y todos estos cambios tienen que buscar acomodo en el nuevo convenio. El desarrollo del Plan Estratégico va a correr en tiempo paralelo al nuevo convenio y no parece necesario explicar la importancia de una buena regulación de cara a los cambios que se avecinan.

Tematica:

Comunicados
Telefónica
Operaciones
Estatal
Plan 2022
operaciones
red

[1]

[2]

URL de origen:https://www.cobas.org/documentos/terremoto-en-operaciones-y-red-se-preparan-plan-y-t%C3%BA-formas-parte

Enlaces
[1] http://www.noalttip.org/ [2] https://www.cobas.org/node/55