



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

[Inicio](#) > OTRA VUELTA DE TUERCA A LA “BAJA INTENSIDAD” 2

---

Comunicados

## **OTRA VUELTA DE TUERCA A LA “BAJA INTENSIDAD” 2**

27 Jun. 2019

El pasado martes COBAS enviaba una comunicación sobre los riesgos de la estrategia de “baja intensidad” de la empresa y sobre como nada más terminar las elecciones parecía que esa estrategia pasaba a ser de media intensidad y con riesgos de subir de escala.

Comentábamos que esta empresa era irreconocible si echábamos la vista atrás unos pocos años y que ese cambio iba a más, forzado por la revolución tecnológica y la adaptación a un emergente mercado de las telecomunicaciones cada día más exigente y regulado.

También comentamos que parte de ese cambio al que se ve abocada nuestra empresa, iban a pretender que fuera a costa nuestra, de la plantilla.

Mientras esta comunicación llegaba a vuestros correos se estaba celebrando la 2º reunión de la Mesa Negociadora del CEV (Convenio de Empresas Vinculadas), convenio al que está suscrita Telefónica.

Ese mismo día por la tarde diferentes medios de comunicación se hacían eco de la postura de la empresa en esa reunión y resulta que la empresa “ha tenido a bien” confirmar que algunas de las advertencias que hacíamos respecto a sus intenciones iban bien encaminadas.

No vamos a comentar todo aquello que ha dicho Telefónica, porque muchos de esos comentarios son interesados. Unos a modo de globo sonda, otros, destinados a crear un ambiente propicio en el que sus propuestas sean mejor recibidas. Desde luego nuestra intención no es hacer de voceros de todo esto, sino la de intentar hacerlos llegar la parte que interesa a la plantilla, como siempre, con la intención de teneros informados y concienciados.

Es el principio de la partida de ajedrez. Se van a sacrificar peones para despistar, se van a cambiar las direcciones de los ataques y es difícil saber cuales de las posiciones de partida se van a conservar al final. No hay que alarmarse por todo lo que vamos a ir oyendo, pero tampoco podemos permitirnos pensar que nuestra posición es de “absoluta seguridad garantizada” y a lo peor, el motivo de alarma está en lo que no se oye ni trasciende.

Telefónica, dice El País “ha abogado por cambios en la clasificación profesional y apuesta por cambios en la movilidad funcional (que básicamente podría ser lo mismo), y la movilidad geográfica”. Ay!! La eterna amenaza de la movilidad geográfica, de sacarnos de casa y alejarnos de lo nuestro, si no somos capaces de ceder un poco en alguna cosa importante.

Todo esto porque Telefónica dicen que va a pasar de ser una empresa dedicada al servicio de voz, a una tecnológica enfocada a conectividad inteligente basada en redes de alta velocidad con elementos de inteligencia artificial. Lo cual es bastante cierto y no es cosa que suceda de golpe, pero claro, la estructura que tiene de antes no le es del todo útil.

El asunto es complejo, hace años fusionó en una sola categoría a todo el personal de mantenimiento que no era mando, pero ahora ha decidido abandonar la cosa del mantenimiento, por esto del cambio de visión que comentábamos. En la nueva “tecnológica” esa categoría no le sirve. Ahora necesita gente sentada en oficinas técnicas colaborando en tareas de despliegue de fibra óptica y claro las funciones de ese grupo son una limitación delicada para el desarrollo de esa tarea. Telefónica necesita un mecanismo que garantice que esa gente pueda desarrollar tareas de un perfil superior a las que realizaba hasta la fecha. En la ingeniería de tipo medio les pasa un poco lo contrario, les sería muy útil que los técnicos no hiciesen sólo trabajos de “guante blanco”, podría suceder que sino, entre unos y otros quedase en la zona media un espacio de nadie.

Parecido problema es el que se da con los administrativos. En un mundo en el que muchos manejan herramientas administrativas por el hecho de la inmersión informática, que también ha transformado a los administrativos hacia un perfil más tecnificado, muchos trabajos podrían ser fácilmente intercambiables y esa fuerza de trabajo podría ser mucho más útil si pudiese ser acoplada a otro tipo de tareas en esta “nueva Telefónica emergente” y en el departamento comercial si puedo poner a alguien de un día para otro en tareas de asesor puedo mostrarme mucho más eficaz.

Podríamos seguir con esta enumeración por áreas y departamentos hasta llegar a los fuera de convenio. Ahí se acaba todo tipo de problemas relacionados con horarios y funciones. El fuera de convenio hace todo aquello que resulta menester.

Pero, para el resto, si quiero materializar esa idea del intercambio a medida, tengo que hacer aquello que la empresa se ha mostrado a interesada en llevar a cabo, como cuenta la prensa, el cambio en la clasificación profesional. Los grupos laborales con sus tareas y los salarios de cada grupo en función de la responsabilidad de esas funciones, son un obstáculo en esa deseada flexibilidad de poner a trabajar a cada uno de nosotros en el puesto que por nuestra formación seamos capaces de cubrir.

Esa va a ser una de las batallas de este convenio. Realmente el sector en el que trabajamos es uno de los que está sometido a cambios más bruscos y a más vicisitudes económicas, pero no olvidemos que, pese a que puede no ser el mejor momento para las operadoras, nuestra empresa reparte dividendos.

Si bien es cierto que la “la vieja Telefónica” puede necesitar adaptarse al nuevo mercado, también lo es que si las intenciones fuesen “limpias”, ya tendríamos sobre la mesa una propuesta clara, con objetivos y compensaciones, todo lo demás suena a intentar conseguir una posición de ventaja en ese río revuelto que es siempre la negociación de un convenio.

Esa necesidad viene de mucho tiempo atrás, pero en nuestra empresa no ha habido en general altura de miras en ese sentido, han reivindicado con frecuencia un hueco entre las grandes tecnológicas y ha habido comportamientos de empresa familiar de alpargatas.

De esta forma hay una brecha formativa importante dentro de la plantilla. Formarse ha sido perder dinero con pluses que no cubren los gastos y cargarse de responsabilidad. Los procesos de selección han sido cada año que pasaba más opaco. Y podemos seguir desgranando comportamientos que han llevado a que la plantilla tenga un importante nivel de descreimiento.

Este tipo de situaciones termina siempre como termina. Si la plantilla se relaja acaba en pérdida calidad del puesto de trabajo y en pérdida de derechos en general.

**ESTEMOS ATENTOS Y EXIJAMOS RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN**

Temática:

Comunicados  
Grupo  
Negociación Colectiva  
Estatal  
CEV  
negociación colectiva  
II CEV



[1]

**SUSCRÍBETE AL  
BOLETÍN Y RECIBE EN  
TU CORREO UN  
RESUMEN SEMANAL  
SOBRE CO.BAS  
TELFÓNICA Y  
SECTOR  
TELECOMUNICA-  
CIONES.**

[2]

---

**URL de origen:**<https://www.cobas.org/documentos/otra-vuelta-tuerca-baja-intensidad-2>

**Enlaces**

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