

Del empujoncito al PSI “obligatorio” a la Hipocresía¹ del Rechazo.

Como ya es sabido en noviembre del 2017 la Empresa puso en marcha el llamado plan 17/20 para operaciones, por el que las localidades con plantillas de 1 a 5 trabajadores serán cerradas por el cese de la actividad (el trabajo lo realizara la contrata).

Este plan consta de distintas fases:

- La primera se realizó antes de Navidad con la brillante idea de pedir a la empresa que se re-abriera el plazo del PSI para que las personas afectadas pudieran acogerse. Aquí comenzó el “empujoncito”. Esta primera fase terminó con algunas personas acogidas al PSI y otras con demandas individuales interpuestas por CCOO.
- La segunda fase tuvo lugar el mes pasado, volvemos a tener personas que se ven obligadas a moverse de sus localidades. Esta vez la empresa, sin ningún pudor, se ha dedicado a ir por las diferentes localidades anunciando que: “este centro de trabajo será cerrado en un tiempo no determinado, pero hay que recordar que está la oportunidad de acogerte al PSI por si acaso no puedo darte trabajo en esta localidad”.

¿Que han realizado los “Sindicatos”?

La responsabilidad de frenar este acoso a la plantilla afectada es de todos los RRTT, en especial, y por ser firmantes del CEV, a CCOO y UGT.

Por nuestra parte, llevamos desde el mes de noviembre del año pasado reclamando insistentemente a la Empresa, desde el Comité Intercentros, que se cumpla el articulado del CEV, concretamente los artículos 136,137 y 138 que son los que regulan la movilidad forzosa a iniciativa de la empresa y que la empresa se salta a la torera constantemente.

CCOO y UGT se han dedicado a la “hipocresía”, y sí, lo decimos con rotundidad:

- UGT solo ha “forzado” a la plantilla a acogerse a un PSI.
- CCOO ha interpuesto demandas individuales, y por consiguiente reconoce implícitamente que no se cumple el CEV.

En el Pasado Comité Intercentros CCOO y UGT, UGT y CCOO, presentaron una resolución de “rechazo” a los traslados forzosos. No consiguieron el apoyo de ninguno de los demás sindicatos del CI. No quisieron recoger en esa resolución las aportaciones de COBAS-AST, CGT y STC donde solicitábamos que se dieran plena capacidad negociadora y de llegar a acuerdos a todos los Comités Provinciales para tratar la movilidad forzosa que parece inminente. Es decir que se cumpliera lo establecido en el CEV y que actualmente CCOO y UGT solo “rechazan” pero sobre lo que NO actúan.

La hipocresía de los sindicatos mayoritarios está servida, por un lado, aceptan el chantaje de la empresa y por otro (de cara a la galería) lo rechazan.

¿Se ha hecho todo lo posible para no llegar a realizar la movilidad forzosa?

No, al contrario, se pasa de largo con una resolución para “calmar” al personal. Ya se ha terminado el plazo para “irse” con el PSI, además se termina el convenio existente y se tendrá que negociar otro, y el panorama para las localidades de menos de 10 de plantilla hasta 30 pinta muy desolador.

La responsabilidad de plantar cara a la empresa, pasa por algo más que un comunicado que hipócritamente rechaza algo que después ayudan a poner en práctica.

Nuestra organización tiene alternativas, ya las dimos en el anterior comunicado y las seguimos manteniendo.

¡Hay que despertarse, ya toca moverse!

Abril 2018

ⁱ RAE: f. Fingimiento de cualidades o sentimientos contrarios a los que verdaderamente se tienen o experimentan.

Artículo 136.

Durante la vigencia de este Convenio, se desarrollará un mapa de actividades por provincias y vinculado al mismo, un plan de eficiencia provincial para distribuir los recursos hacia las zonas donde radiquen las actividades de creación de valor de la Empresa.

(...)

De este modo, cuando resulte inviable la posibilidad de ofrecer a un trabajador actividad en su propia residencia laboral, se habilitarán los procedimientos precisos negociados con la RRTT que posibiliten que el empleado pueda realizar actividad acorde con sus conocimientos y habilidades. En estos casos se priorizarán los mecanismos de voluntariedad.

Se informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal de Telefónica de España de las causas que motivan las medidas propuestas, la cuantificación y localización de los trabajadores afectados y de las posibles alternativas.

Artículo 137.

Los traslados por iniciativa de la Empresa tendrán lugar cuando concurra alguna de las siguientes causas:

(...)

b. En caso de reajustes de plantillas o reestructuración organizativa

(...)

Artículo 138.

A. Los empleados afectados por los supuestos de reajustes de plantillas o reestructuración organizativa tendrán los siguientes derechos:

(...)