



No le des más vueltas, somos la garantía



OPERACIONES

Marzo 2015

Operaciones, un Área en Constante Adaptación

Es un hecho que el área de Operaciones vive en constante **transformación**, ligada siempre a la **evolución tecnológica** y la entrada en escena de la **competencia**, marcada además por la **errónea regulación** del Sector, que desde **UGT** venimos denunciando, casi siempre en solitario, en todos los foros e instituciones, tanto a nivel estatal como comunitario.

A esa constante **adaptación** competitiva se une la **enorme dimensión del área**, por número de trabajadores, actividades, puestos profesionales, dispersión geográfica, etc..., lo que implica la realización de **continuos ajustes** que desde **UGT** siempre hemos apostado por **abordar desde la negociación** y el consenso, buscando acuerdos que den solución a las necesidades de la Empresa, pero que a la vez garanticen los derechos de los trabajadores/as.

Esos acuerdos han permitido, a pesar del negativo condicionamiento de la **crisis económica o las perniciosas reformas laborales**, una **adaptación proporcional y sin brusquedades a las necesidades impuestas**, con **mejoras económicas** en todos los casos y en el marco de las garantías de **no movilidad funcional o geográfica forzosas**, extremo que lamentablemente pocas veces se pone en valor.

En el **XXIV Convenio Colectivo de TdE 2011/2013** se acordó, a insistencia de **UGT**, la **creación de la "Comisión de Operaciones"**, dependiente de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente para, entre otras competencias, **compartir la información** sobre la implantación, desarrollo y ejecución de los proyectos operativos en el área, posibilitando **plantear nuestra perspectiva** y posicionamiento **para alcanzar acuerdos** en la mejora de la situación laboral de los trabajadores/as en este área.

Actividad de la Mesa de Operaciones durante el XXIV Convenio Colectivo.

A lo largo de los cuatro años del convenio se han celebrado 9 reuniones de Mesa de Operaciones, en las cuales la Empresa ha presentado sus proyectos de despliegue de FTTH, banda ancha móvil, proyecto optima,... y donde **UGT ha apostado por la internalización de actividades estratégicas de mayor valor añadido**, que mejoren la productividad y **garanticen la empleabilidad en la residencia de los trabajadores/as**.

En este sentido, ante el **brusco planteamiento** del área de Operaciones, en pleno **recorte de su presupuesto** en dos tramos, del 25% en el año 2013 y el 25 % en el 2014, **del abandono del sistema de turnos** (noche y guardias), por entenderlos excesivamente costosos o inviables, invocando además la **falta de plantilla** para mantener la actividad, **UGT** tuvo que **negociar el uso del sistema de disponibilidades ya vigente** (provincias tipo 3) **para evitar la externalización de actividades** relacionadas con el mantenimiento, que implicaba el recorte planteado por la empresa.





No le des más vueltas, somos la garantía



UGT abordó esa negociación desde la premisa de **mantener la actividad de mayor valor** para los trabajadores/as de Telefónica y **evitar una merma económica** a los implicados, por lo que en dicho acuerdo de disponibilidades nuestro esfuerzo pasó por **actualizar los baremos económicos** del anterior, **incrementando todas las cantidades** en el peor momento de la crisis, consiguiendo de esta forma paliar la disminución de ingresos que provoca la reducción, o incluso desaparición, de turnos de noche y guardias en muchas unidades, además de establecer numerosos **salvaguardas en materia de descanso entre jornadas**, así como una **limitación del máximo de disponibilidades por trabajador/a**, para evitar un abuso del sistema.

Además, para **garantizar la correcta utilización de las disponibilidades** por parte de la empresa, se ha articulado en dicho acuerdo un **seguimiento** por parte de los Representantes de los Trabajadores en las distintas comisiones de gestión provinciales, y en la propia Mesa de Operaciones.

No somos ajenos a las críticas que el sistema de disponibilidades ha recibido, asumiendo que es **un sistema en rodaje** cuyo paulatino desarrollo debe ir puliendo y resolviendo las incidencias, pero desde **UGT rechazamos las invectivas realizadas sin fundamento** y desde la **desconexión con la realidad**, que se desprende de algunas afirmaciones, como que las disponibilidades **suponen una “agresión” para la conciliación de la vida laboral y familiar**, cuando sustituyen a un sistema de turnos presenciales evidentemente mucho más lesivos para dicha conciliación, o cuando se afirma que “obliga a trabajar 12 ó 24 horas seguidas”, **confundiendo, quizá intencionadamente la situación de disponibilidad con la de trabajo efectivo**, y eludiendo citar además **todas las cláusulas garantistas** del acuerdo en esa materia, como **la no acumulación de 10 horas de trabajo efectivo a la semana o las 80 anuales** (sin computar las compensadas por libranzas) o las referencias al tratamiento de los descansos entre jornada según el ET.

Todas esas invectivas se han plasmado en **demandas** de organizaciones minoritarias ante la audiencia nacional, que han sido completamente **desestimadas** precisamente por lo inconexo de las mismas, concluyendo el fiscal que las demandas se alejan del contenido del acuerdo, centrándose en realidad en **criticar el sistema de representación**, olvidando que *“la representatividad de cada actor es la que le han proporcionado los trabajadores”* en las urnas.

En la Mesa de Operaciones se presentó el estratégico **proyecto de despliegue de FTTH** (noviembre de 2013) sobre el que bascula la inversión y el futuro de la actividad en Telefónica que, junto al **despliegue masivo de la fibra óptica y de la tecnología LTE** (4ª generación de móvil), como base para una **oferta global de servicios integrados**, plantea el **apagado progresivo** de centros y servicios basados en **la red de cobre**, permitiendo una reducción directa del coste energético con el cierre de centrales.

El conocimiento de este proyecto, que constituye la base de la estrategia de la compañía en los próximos años, **ha permitido adelantarnos a las necesidades de empleabilidad futura, acordando la unificación** de varios puestos profesionales en **el nuevo puesto profesional de Operador de Comunicaciones**.





No le des más vueltas, somos la garantía



Creación del Puesto de Operador de Comunicaciones

La unificación de las antiguas categorías de OT, OAux y OME, enmarcado dentro del acuerdo de clasificación profesional, responde **con responsabilidad y anticipación al futuro de la actividad**, conocedores de la evolución del Sector, de la competencia y de la planificación de Telefónica.

El acuerdo, que persigue a futuro facilitar la internalización de actividades, a través de una simplificación de la gestión de los recursos, para mejorar **la empleabilidad de los trabajadores en la propia residencia**, proporciona además **una mejora salarial del 1,5% y la gratificación de conducir inherente al puesto profesional** (gratificación inherente también a los Encargados de Operación), cantidad que se incrementa a la masa salarial y por lo tanto no afecta negativamente a los incrementos del resto de puestos profesionales, como alguna organización se ha atrevido a sugerir, amén de garantizar **una evolución equitativa del desarrollo profesional** en los distintos niveles, para todos los colectivos integrantes del nuevo puesto.

Futuro en Operaciones

En Operaciones, para **UGT** lo fundamental es **garantizar la empleabilidad y la residencia**, habida cuenta del impacto que genera a futuro los planes de **cierre de centrales, y el paulatino abandono de la tecnología soportada en el cobre**, acuciados además por **los movimientos de otras operadoras**, inmersas en procesos de alianzas o fusiones para competir decididamente sobre el despliegue de FTTH, configurada hoy por hoy como la única apuesta por el empleo en el sector, y **la amenaza de la CNMC** sobre nuestro despliegue.

Sobre el soporte de esa garantía, **premisa ineludible** en la inminente negociación del próximo convenio, **los objetivos de UGT** en el área que da ocupación a más trabajadores/as y puestos profesionales, y que atiende el más amplio abanico de actividades de la empresa, son:

- **Mejora de la Formación.**
- **Seguimiento y control de disponibilidades, con revisión del acuerdo.**
- **Retirada de procedimientos unilaterales de medición y control de la productividad.**
- **Ajuste definitivo de determinados puestos tipo de la clasificación profesional de puestos.**
- **Adecuación de pluses y conceptos económicos.**
- **Solución al uso de vehículos de flota.**
- **Captación de nuevas actividades.**





No le des más vueltas, somos la garantía



UGT ha defendido siempre que **la formación es imprescindible para asegurar la mejor adaptación profesional a los nuevos requerimientos de actividad**, por ello exigimos un **Plan de Formación específico para Operaciones**, prevaleciendo la **modalidad presencial** y priorizando materias de **seguridad y salud laboral** y buscando los mínimos desplazamientos posibles para los alumnos, apostando por las aulas provinciales.

Dicho plan deberá ser controlado a través de la Comisión Central de Formación, en la que la empresa deberá aportar **información detallada del desarrollo de la formación**, tanto de los cursos vigentes, como del nivel de cumplimiento **y de la planificación de nuevos cursos**, a fin de que podamos **hacer un seguimiento de su correcta impartición**, **y detectar y exigir nuevas necesidades formativas** que puedan surgir a tenor de los resultados que se vayan obteniendo.

En materia de disponibilidades, entendemos **imprescindible** que su uso se haga **desde la explicación, el consenso y el acuerdo** en las unidades y/o en las comisiones provinciales de gestión, por lo que exigimos el establecimiento, a través del convenio, **de mecanismos de seguimiento y control**, a través de las comisiones de gestión provinciales o bien a través de la Mesa de Operaciones, para **tratar y resolver las posibles incidencias**, apoyándonos en **un modelo de registro de las disponibilidades**, que permita un análisis de la incidencia del uso de las mismas en cada unidad, discriminando por turno, por duración de la disponibilidad, etc..., para **poder extraer conclusiones**, y determinar con claridad **en qué casos sería más ventajosa la utilización de turnos** presenciales, algo que interesa por igual a trabajadores y a la propia empresa.

Por otro lado, desde la exigencia del **cumplimiento de nuestra Normativa Laboral**, demandaremos **la derogación de las medidas unilaterales de seguimiento de la productividad**, ya que entendemos que **se trata de sistemas de medición en los que no está garantizada la objetividad, en tanto que no se ha explicado o acordado con la representación de los trabajadores los criterios de implantación**, entendiéndolo **UGT** que en todo caso se trata herramientas de gestión de la empresa que **no pueden usarse arbitrariamente** como sistema de presión, o amenaza hacia los trabajadores, y mucho menos desde el punto de vista disciplinario.

En el nuevo escenario de negociación colectiva abordaremos también **el cierre definitivo del nuevo sistema de clasificación profesional**, que desde **UGT** preveíamos abordar durante la fallida prórroga del convenio, para tratar los **flecos** señalados en puestos tipo como delineantes o encargados, así como **la adaptación de pluses y gratificaciones** a la nueva realidad de recuperación y de crecimiento económico que anuncia el gobierno.

Atención exclusiva merece el **seguimiento y control del uso de los vehículos de flota**, a través de los GPS, debiendo **acomodar un tratamiento acorde con nuestra Normativa laboral**, siempre **desde el punto de vista de la seguridad vial y la salud** de los trabajadores/as, eludiendo el simplista enfoque empresarial disciplinario o exclusivamente económico.





No le des más vueltas, somos la garantía



Finalmente, rehuendo cualquier alarmismo o pesimismo, pero plenamente conscientes de los proyectos empresariales del sector que inciden en **el agotamiento de la tecnología del cobre y el abandono del mantenimiento como eje central del negocio** de las empresas, para **UGT**, desde una previsión responsable, se hace imprescindible **abordar planes conjuntos en la negociación colectiva** para **identificar y captar nuevas actividades** compatibles con la capacitación obtenida al habilitar la nueva categoría de OC, como única forma viable de **mantener empleabilidad y estabilidad en la residencia laboral**.

Desoír esta realidad y no hacer nada, como abogan algunos irresponsables mientras critican nuestras acciones en busca de soluciones, sólo supone abocar al desastre a una plantilla que merece mucho más que la simple demagogia. **UGT** ha demostrado que **se pueden obtener soluciones pactadas** sin estridencias ni confrontaciones.

UGT Comunicaciones
Sector Estatal

