

## TELEFÓNICA OPERACIONES O LA FÁBULA DEL TRILERO Y LAS HORMIGAS



Por mucho que me fije, no soy capaz de ver dónde está la maldita actividad. Hace un tiempo estaba en el vaso marcado como 'mantenimiento', pero ahora al levantarlo... ha desaparecido! Entonces estará en el que lleva escrito 'productividad'... no doy crédito cuando tampoco aparece ahí. Pero al levantar el tercer cubilete, el que pone 'rentabilidad', sólo veo un montoncito de dinero, el trabajo ha desaparecido... me quedo bobo!

¿Será que por fin ha llegado la soñada sociedad del ocio? Imposible, me digo, trabajo en una multinacional que explota a las personas para obtener muchos beneficios.

Y entonces me doy cuenta que el barril parece moverse. No me atrevo a mirar, por si acaso. Pero una y otra vez el trilerero levanta los vasos y sigue sin aparecer la actividad. Empiezo a estar mosqueado y sospecho que el engaño se halla bajo el barreño.

Por fin decido levantarlo y me encuentro miles de hormigas atareadas con la actividad que, aparentemente, había desaparecido. Un verdadero ejército de personas a las que se les exige mucho a cambio de bien poco, ese era el truco, la trampa, el lado oscuro de Telefónica, la esclavitud del siglo XXI.

Lo diabólico del juego es que mientras se explota a unxs, para la plantilla de TdE el ir al trabajo pierde su sentido. Porque si la rentabilidad es el paradigma de cualquier empresa que se precie, el derecho a una vida digna y llena de sentido es el ideal de la mayoría.

¿Por qué entonces nos vemos empujados a participar en una pantomima de sinergias fluctuantes que a nadie, más que al trilerero, le importa un carajo? Que digan las cosas por su nombre, esta crisis es una vuelta de tuerca más para la clase trabajadora y la plantilla de Telefónica no es rentable mientras haya hormigas que tengan que sobrevivir.

## PROCESO DE SELECCIÓN Asesor Base Técnico de Cliente LO ÚLTIMO EN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Siguiendo las nuevas tendencias en híper flexibilización laboral, TdE lanza un innovador método para recolocar plantilla: P.L.C.<sup>1</sup>, a continuación veremos en que consiste.

En primer lugar necesitamos definir una nueva función. **IMPOR-TANTE:** aunque en realidad se trate de una nueva categoría laboral, **EN NINGÚN CASO** mencionaremos esta palabra en todo el proceso para evitar negociaciones innecesarias con la representación de lxs trabajadorxs.

La nueva función se puede dotar de nuevas condiciones laborales (como la jornada partida) y de un plus por función (esta modalidad es preferible a la asignación de un nuevo salario base por cuanto nos evita problemas legales, nos permite quitarlo y ponerlo a nuestro antojo y no se revaloriza con el paso del tiempo).

A continuación determinamos un colectivo de trabajadorxs que sea prescindible y le damos todas las facilidades para adscribirse a la nueva función, es fundamental que el proceso sea lo menos transparente posible para evitar preguntas incómodas y asegurarnos de que si alguien se considera agraviado no sepa dónde acudir.

El proceso de selección se hace mediante la valoración del currículo y entrevista, el hecho de que no participen los sindicatos agiliza increíblemente el trabajo y nos asegura que lxs candidatxs elegidxs se adaptarán a las necesidades de cada provincia, independientemente de la aptitud requerida.

*Este es el caso del proceso de selección para Asesor Base Técnico de Cliente, más de 400 plazas en toda España que en su mayoría saldrán de personal de Operaciones dedicadas al mantenimiento de equipos. Un paso más hacia la externalización del mantenimiento de los equipos, en este caso por falta de personal para hacer el trabajo.*

*Lo más grave es el modo como se ha hecho todo el proceso, una verdadera declaración de intenciones de lo que la empresa pretende con su Nuevo Modelo de Clasificación Profesional: un sistema flexible, adaptado a la arbitrariedad de los mandos, con parte del salario no consolidable y sin ningún tipo de control por parte de los sindicatos.*

