



COMPORTAMIENTOS DISCRIMINATORIOS.

¿Cuál es el objetivo técnico y socio-laboral de un directivo?

Hasta hace muy poco, el Departamento de Producción ERP's perteneciente al Área de Tecnología de t-Gestiona estaba considerado como un departamento de prestigio dentro del grupo Telefónica, por la alta cualificación y rendimiento productivo de sus trabajadores. Si bien no obstante, y de un tiempo a esta parte, se respira un aire de amenazadora intranquilidad laboral entre los trabajadores de dicho departamento como consecuencia del descenso de contratos en la misma.

El enrarecimiento del clima laboral aumenta con el cuestionamiento técnico y socio-laboral que el propio responsable del Área está sometiendo a los que son su equipo de trabajo. De los cinco trabajadores que constituyen el equipo de Administración de Sistemas, tres fueron abiertamente cuestionados por este **directivo** hasta el punto de que dos de ellos ya no están en la empresa.

Y es que la *situación* ha llegado hasta el punto de despedir a dos de dichos trabajadores; uno de esos despidos lo han maquillado con una especie de "*pseudo-prejubilación*" a una edad aproximada de 49 años. Al segundo lo han despedido recientemente de forma directa. A tercero... bueno..., al tercero han tenido que tomárselo con cierta calma pues resulta que al ser Delegado Sindical cualquier acción o planteamiento de despido podría ser claramente enfocada como acoso sindical y calificada como delito en el código penal.

El argumento, el único argumento, que esgrime dicho **directivo** para "pretender" justificar esos 2 despidos es que el contrato que se mantenía con IBM y para la cual se trabajaba, ha sido finiquitado por ésta, con lo que esos tres recursos laborales, y según palabras de dicho **directivo**, sobran. Curiosamente, el día previo a que se efectuase esa "*pseudo-prejubilación*" del primero y cuando ya se sabía que el contrato con IBM iba a ser cancelado, un trabajador perteneciente a otra actividad de su dirección fue recolocado en el Departamento ERP's al cual pertenecen los trabajadores cuestionados-despididos.

Las preguntas son obvias: ¿si se sabía que el contrato con IBM iba a finalizar de forma instantánea cómo es que se trae a dicho Departamento a un trabajador de otro Área diferente? ¿Porqué a la mitad de los trabajadores de dicho Departamento se les cuestiona, no se les recoloca como al anterior y en cambio se les despide?

Al igual que ha pasado con el área de monitorización que dejó de tener actividad y se les ha recolocado en otros departamentos de la empresa tales como facturación, formación y seguridad social. ¿Por qué con estos compañeros no se ha actuado de la misma forma?

Para **UGT**, hay un único responsable que ha manifestado una gran incompetencia en todo este desaguizado, el propio **directivo** del Departamento de Producción ERP's, que a su vez lo es de todo el Área de Tecnología, por no saber hacer buen uso de sus propios recursos, es decir de sus trabajadores, apostando más por la acción fácil, el despido, que el de reubicarlos en otro Área dentro de la propia empresa.

Y esto es tan solo la punta del iceberg, el resto del mismo es que la preocupación que tiene este Sindicato por qué pasará con todo el personal del Área de Tecnología -alrededor de 120 trabajadores- cuando la actividad que desarrollan se traspase a la nueva empresa del



TCM
Transportes,
Comunicaciones
y Mar

Federación de Transportes,
Comunicaciones y Mar

Comunicado de Prensa

holding de Telefónica que se encargará de estas actividades, me refiero a TGT, como así ocurrirá en un futuro cercano.

¿Estará este **directivo** a la altura para hacer valer la cualificación de todos sus trabajadores dentro de la propia empresa, es decir de t-Gestiona, de modo que sea factible una reubicación y/o reciclaje de los mismos? ¿Será capaz de hacer valer la valía de dichos trabajadores ante la nueva empresa TGT, de modo que éstos puedan ser recolocados o transferidos a ella junto con la actividad que desempeñan? Mucho nos tememos que no; pues sí no ha sido capaz de mantener el trabajo de 3 trabajadores, ni ha tenido la voluntad de hacerlo, ¿como lo va a hacer con 120?

Y es que hay que tener en cuenta la posibilidad de que dicha empresa, TGT, encuentre personal mas rentable, en cuanto a costes laborales se refiere, lo que en dicho caso peligraría la recolocación de todo ese personal de 120 trabajadores y el destino de todos ellos sería el despido al igual que lo ha sido el de los 2 trabajadores citados al comienzo de este comunicado mas el menosprecio del tercer trabajador. Esto nos recuerda aquello de: *...cuando las barbas de tu vecino veas pelar...*

Pero por si esto no fuera poco, esa actitud de negarle actividad dándosela al resto del equipo está alineada con la decisión de negarle, al contrario que al resto de sus compañeros, de los preceptivos cursos de Formación cursos que, como todos bien sabemos, salvo este **directivo**, tienen por objeto mejorar el perfil profesional de los trabajadores y por ende asegurar una mayor y mejor productividad de los mismos. Alguien quizás debiera indicarle que “*apartheids*” como éste, están calificados como *mobbing* por no mencionar una cierta persecución sindical.

Una empresa joven como t-Gestiona no solo debiera estar conformada con personal cronológicamente joven, sino también con una mentalidad abierta y de futuro; en la que el *Libro de Estilo* institucional del Grupo Telefónica contempla la valoración de la cualificación profesional de sus trabajadores, así como sus relaciones y comportamientos. Entendemos que los directivos deben crear un buen ambiente de trabajo, optimizando la formación de equipos multidisciplinarios **y alejarse de persecuciones o discriminaciones ante las que la UGT, como Sindicato de Clase, defenderemos con la mayor firmeza y determinación al trabajador o trabajadora.**

¡¡ POR LA READMISION DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS !!

¡¡DEFIENDE TUS DERECHOS!!

Comisión Permanente
UGT - Sector Regional de Comunicaciones Madrid