



**Alternativa Sindical de
Trabajadores**
C/ Gran Vía 40, 5-1 28013 Madrid
Tfno.: 915271808, Fax: 915273793
www.sindicatoAST.org
sindicatoast@sindicatoast.org

**COMUNICADO
33-2021
26-07-2021**

Todo en orden en la casa del patrón El SMART WORK, el nuevo “anglicinismo” sindical

El sindicalismo llamado “amarillo” nace en Francia a principios del siglo XX y es denominado así porque tapaban las ventanas de sus locales con papeles amarillos, un color elegido de forma intencionada para diferenciarse de los sindicatos rojos. Tenían como objetivo *“la reconciliación de clases y la colaboración entre trabajadores/as y patronos unidos por una inseparable comunidad de intereses”*. La formación de sindicatos amarillos está expresamente prohibida por la Organización Internacional del Trabajo que en su Artículo 2 considera *“actos de injerencia aquellas medidas que tiendan a sostener económicamente organizaciones de trabajadores con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador”*.

El capital repartido por Telefónica proveniente de la gestión de nuestro Plan de Pensiones, Fonditel, debería ser considerado como un elemento transgresor de los principios de la OIT porque **la participación en un 15% de CCOO y UGT coloca a estas organizaciones de trabajadores/as como dependientes económicamente de nuestro empleador**. Además, también sitúan a estos sindicatos en el terreno del “amarillismo” toda vez que les une una inseparable comunidad de intereses.

Esta comunidad de intereses se evidencia en todas y cada una de las Negociaciones que emprenden el patrón y el sindicalismo subvencionado. **Los Convenios de Empresas Vinculadas han significado retrocesos para los trabajadores/as en forma de destrucción de empleo, empeoramiento de condiciones laborales y pérdida de poder adquisitivo**. La llamada por los beneficiarios de Fonditel “Prórroga del II CEV” continúa en esa dirección. Veamos, por ejemplo, el nuevo conejo que se sacan de la chistera: el **SMART WORK**.

Dice la empresa, por boca de UGT, que **“permitirá realizar el trabajo con mayor autonomía, basado en el cumplimiento de objetivos y con mayor flexibilidad”**. ¡Objetivo conseguido! Desde 2008 tratando de implantar este modelo de relación laboral e intentando eludir que se considerase una **Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo** (MCST) regulado por el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por las Actas de la Negociación conocemos que el **SMART WORK puede afectar a alrededor de 6000 trabajadores/as y, según el Acuerdo firmado, LA ADSCRIPCION NO ES VOLUNTARIA (aunque actualmente la empresa lo intenta disfrazar de esa manera, preguntando quién quiere apuntarse)**; la decisión de a quien afectará está en manos de la empresa y, como se indica en la Prórroga, **será suficiente con que el trabajador/a reciba una comunicación por parte de la empresa**. Con colegas como CCOO y UGT todo es posible, hasta transgredir la Ley.

¿Qué buscan los socios con esta nueva forma de trabajar? Pues es difícil creer a UGT cuando dice que persigue el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar ya que en la Prórroga dice literalmente que con el SMART WORK el trabajador/a deberá **“adecuarse en cada momento a las necesidades del negocio**

y de los clientes”. Patético que un sindicato de trabajadores/as no tenga alternativas de conciliación más allá de las que le marca la patronal.

El hecho de que te obliguen a realizar tu trabajo de esta manera supone que **“las personas trabajadoras deberán acudir al centro de trabajo al que estén adscritos cuando les sea requerido, tan pronto como sea posible, o al domicilio de cliente cuando sea necesario.”**

Es decir, **SERÁ LA EMPRESA LA QUE EN TODO MOMENTO TE DIRÁ DÓNDE DEBES TRABAJAR**. Y no hay limitación en cuanto al mínimo de tiempo que debes realizar tu actividad en tu puesto de trabajo. Si la empresa está interesada en que no pises sus dependencias, con notificarlo vale. Eso sí, cuando la empresa te llame se tendrá la **“obligación de acudir a las reuniones de coordinación de equipos, cursos de formación o cualquier otra situación, con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se realizase en la oficina.”**

Si esto no significa **poner en manos de la empresa una herramienta que le da la FLEXIBILIDAD elevada a la máxima potencia**, ya no sabemos qué más puede pedir.

Desde **AST seguiremos apostando** por las medidas de conciliación que surgen de las propuestas del movimiento obrero: **reducción de jornada sin reducción de salario, adaptación de nuestra jornada para atender familiares dependientes, escuelas infantiles en los centros de trabajo...** medidas a años luz de las propuestas por la patronal y sus sindicatos que buscan reducir costes laborales a la par que constreñir nuestras condiciones de trabajo. En esa línea está el nuevo parto de la Prórroga camuflado con el **“anglicinismo” SMART WORK**.

Una vez más, las trabajadoras y trabajadores de Telefónica podemos comprobar como la política empresarial se va introduciendo en nuestras relaciones laborales de mano de sus sindicatos que no solo firman acuerdos contra nuestros intereses, sino que ejercen a la perfección de voceros del patrón. Convencer a la plantilla es más fácil si se hace de posiciones supuestamente amigas que presentan el teletrabajo y sus variantes, así como la destrucción de empleo con PSI's o ERE's, como avances para la clase obrera.

Desde **AST seguiremos denunciando a qué intereses responde cada uno cuando nos presentan acuerdos infames y cuando en la teoría y en la práctica muestran su comunión total con los intereses empresariales**. Tal vez sea el momento de que forren los locales que les concede la empresa en Distrito T con papeles amarillos.

¡¡LOS DERECHOS NO SE VENDEN, SE DEFIENDEN!!

¡LA ÚNICA LUCHA QUE SE PIERDE ES LA QUE SE ABANDONA!



AST ES MIEMBRO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL