



TOCA VOTAR Y TOCA RENDIR CUENTAS

Proximamente habrá elecciones sindicales en Intelcia. Vuelven las urnas, vuelven los carteles, vuelve la gente que llevaba cuatro años en modo avión a recordar de pronto que existes. Y vuelve, también, esa pregunta incómoda que algunos prefieren que no te hagas:

¿Qué ha hecho cada cual durante los últimos cuatro años?

Nosotras y nosotros somos TTYCC. Antes éramos CGT. Mismas personas, mismo curro, misma forma de entender el sindicalismo. Hemos hecho este boletín para poner encima de la mesa una muestra de todo el trabajo sindical que hemos realizado durante los últimos cuatro años.

Esto es un boletín de rendición de cuentas.

En las páginas que vienen vas a encontrar lo que hemos hecho desde septiembre de 2022. Lo bueno y lo regular. Las victorias y los marrones. Las sentencias ganadas en la Audiencia Nacional, las diligencias de Inspección, los acuerdos, los desprendimientos de techo, las huelgas que consiguieron tumbar los planes de la empresa, los planes de igualdad que tardaron una década, las subrogaciones caóticas, los días de nieve, los cascos de Generali, los compañeros que fueron trasladados a otras empresas y no tenían quién les ayudara, las pausas visuales de Carrefour, las nóminas peleadas de una en una y los miles de correos y whatsapps contestados a la hora que hiciera falta porque algún compañero o compañera necesitaba ayuda.

No vas a encontrar promesas. Vas a encontrar hechos. Porque a estas alturas tod@s sabemos cómo funciona esto: prometer es gratis y cumplir cuesta. Y porque aquí defendemos una idea muy sencilla: **el trabajo sindical no se mide en palmaditas en la espalda durante la campaña electoral, sino en problemas resueltos durante los 1.460 días que van entre unas elecciones y las siguientes.**

Léelo con calma. Compáralo con lo que tengas que comparar. Pregúntate quién estaba cuando había un marrón y quién aparece ahora con sonrisa de anuncio de dentífrico. Y después, saca tus propias conclusiones.

Nosotras solo prometemos una cosa, y no es una metáfora: **trabajo, trabajo y trabajo.**

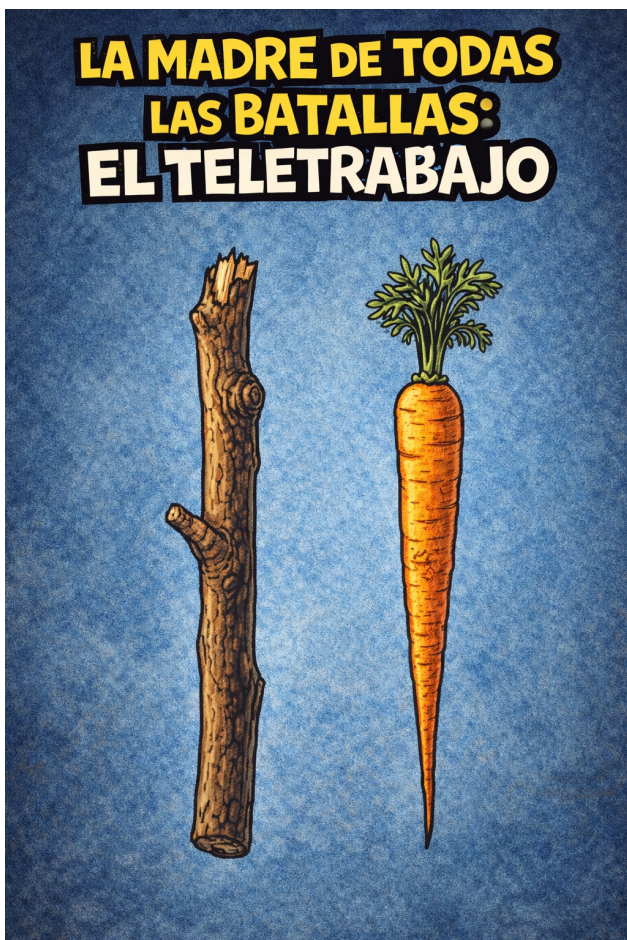


LA MADRE DE TODAS LAS BATALLAS: EL TELETRABAJO

Si tuviéramos que elegir un solo asunto que defina el reto más importante al que nos hemos enfrentado durante estos cuatro años, sería este. **El teletrabajo**. No porque nos guste hablar de ello, sino porque ha sido —y sigue siendo— la pelea más importante que se juega en esta empresa. **Y porque cada vez que la dirección de cualquier campaña amaga con tocarlo, sabe perfectamente lo que está tocando: el tiempo con tus hijos, tu familia, tu descanso, tu vida fuera de los cascos...**

Y conviene decirlo claro desde el principio: el teletrabajo no está blindado. Por mucho que algunos lo vendan como un derecho consolidado y eterno, no lo es. **El convenio del sector (que TTYCC no ha firmado) lo dejó suficientemente abierto para que las empresas pudieran jugar con él a placer**. Hay topes por arriba (un máximo del 30% de la plantilla de teletrabajo 100%) pero no hay mínimos por debajo. No hay mínimos tampoco de obligado cumplimiento para el teletrabajo híbrido. Hay obligación de presencialidad de 9 días al trimestre y 2 al mes, pero no hay garantía ninguna de mantenimiento del teletrabajo. Basta un preaviso de 20 días para cambiártelo. **Esa es la jaula en la que nos movemos. Y esa jaula nos la conocemos al milímetro porque llevamos años pegándole patadas.**

Durante estos cuatro años, hemos visto de todo. Hemos visto a la empresa intentar atarlo a objetivos imposibles. Hemos visto cómo amagaban con retirarlo en campañas concretas a ver hasta dónde llegaban y a ver quién se atrevía a decir esta boca es mía. Hemos visto cómo aparecía el vocabulario habitual cada vez que querían recortarlo: reorganización, eficiencia, necesidades del servicio, proyecto piloto. **Ese idioma corporativo que siempre quiere decir lo mismo: prepárate.**



El episodio más serio llegó con Iberdrola y Sabadell. Un nuevo sistema para ligar la productividad al teletrabajo. En la práctica: exigir unos objetivos inalcanzables y, a quien no llegara, retirarle el teletrabajo como castigo. Conciliación a cambio de productividad. Tu vida personal, en una hoja de Excel. Y, atención, con un riesgo añadido: si colaba en estas dos campañas, después se extendería al resto. El día que la empresa cuele una cosa así, se sentencia para todos los demás. **Por eso, queremos hoy aquí reconocer el esfuerzo de l@s compañer@s de Iberdrola y Banco de Sabadell, que con sus huelgas ayudaron, y mucho, al resto de las personas que están en las otras campañas.**

Desde TTYCC llevamos el asunto al Comité de Empresa. Propusimos un calendario de paros. Lo defendimos hablando con los compañeros y compañeras, en los whatsapps, por teléfono, en los pasillos. Pelea limpia y de frente, con la gente, sin atajos. Y lo que pasó después fue, quizá, la mayor victoria de la plantilla sobre la empresa en muchos muchos años.

Y AL FINAL, SE TUMBÓ

Tras la propuesta que realizamos desde TTYCC, el Comité en Pleno acabó tirando para adelante con el calendario de movilizaciones.

Las huelgas de Iberdrola y Sabadell fueron secundadas masivamente por la plantilla. Y el 24 de febrero de 2026 ocurrió lo que tenía que ocurrir: se tumbó definitivamente el procedimiento de la empresa de dar teletrabajo a cambio de objetivos inasumibles. Punto. Fin. Adiós muy buenas.

Eso no se consiguió con un comunicado bonito. Ni con un correo indignado. Ni rezándole a Karim Bernoussi. Eso se consiguió con paros. Con gente plantándose. Con preparación, comunicados informativos, consultas a los trabajadores. Con horas y horas explicando por qué este pulso no era de los que se podían perder. Y con la convicción —que nosotras llevamos repitiendo desde el primer día de la pandemia— de que el teletrabajo se defiende currándoselo o se pierde al menor despiste.

Pero esta victoria no fue la única pelea sobre teletrabajo en estos cuatro años. Fue la más visible. Hubo muchas más, y conviene recordarlas porque todas suman:

En Banco Santander, reclamamos cada caso en el que se quitaba el teletrabajo sin respetar los preavisos que marca el convenio. Uno por uno.

Demandamos las cláusulas restrictivas e ilegales que la empresa metía con calzador en los contratos de teletrabajo, así como la obligación absurda de comunicar previamente las ausencias.

Pedimos teletrabajo de urgencia durante el temporal de nieve que dejó Madrid colapsado. Calles cortadas, A-1 y A-6 bloqueadas, autobuses suspendidos, hielo en las puertas de los centros. La empresa, a remolque, acabó dándolo a quien tuviera problemas de movilidad. Pero hubo que exigirlo. Si no lo exiges, no llega.

Denunciamos en Inspección de Trabajo que durante la pandemia se estaba tratando el teletrabajo como un parche temporal "Covid" en lugar de reconocerle su naturaleza real.

Demandamos los gastos de teletrabajo desde marzo de 2020. Cada euro, peleado.

¿Y ahora qué? Pues ahora viene lo más importante: no bajar la guardia. Porque el convenio sigue dando muchas posibilidades a la empresa para retirar o reducir el teletrabajo si se cumplen determinadas cuestiones. La pelea no se ha acabado. Solo hemos ganado un asalto. Quedan muchos por delante y quien quiera defender el teletrabajo en los próximos cuatro años va a tener que estar dispuesto a sudarlo otra vez.

Spoiler: nosotras vamos a estar. Porque llevamos haciéndolo desde el primer día.



"VENÍAMOS AVISANDO... Y EN EMILIO MUÑOZ SE LIÓ"

Llevábamos años denunciando ante la **Inspección de Trabajo** que el centro de Emilio Muñoz estaba en condiciones lamentables. Goteras cada vez que llovía. Planchas húmedas que se quitaban a lo bruto. Radiadores mugrientos colgados a última hora. **Una cubierta que la propia Inspección, a raíz de nuestras denuncias, obligó a cambiar entera.**

Y aun así, el 27 de febrero de 2026, a las 8:13 de la mañana, varios elementos del techo de la planta 0 se desprendieron mientras había gente trabajando. **A esa misma hora, los delegados de TTYCC ya estábamos escribiendo a prevención.** A las 8:52 nos confirmaron el desalojo. Y aún a las 11:10 dos compañeros nuestros seguían vigilando *in situ* que la empresa cumpliera y mandara a la gente a teletrabajar. Después exigimos por escrito que ninguna persona trabajadora volviera al centro hasta que un arquitecto/a certificara que no había peligro estructural.

Moraleja: hacer prevención solo cuando te obligan desde Inspección de Trabajo acaba saliendo carísimo. A todos.

LA LISTA DE OTRAS COSAS QUE NO DEBERÍAN HABER PASADO

Y que tuvimos que pelear y denunciar:

Pausa visual de cinco minutos cada hora de trabajo en CARREFOUR, denegada por la empresa al personal subrogado y conseguida en Inspección de Trabajo.

Temperaturas de más de 35 grados en los centros en pleno verano, mientras la "zona noble" disfrutaba de un climita estupendo cada vez que venía un gerifalte de visita.

Cascos especiales en **Generali** para la genialidad de las grabaciones cuando estaban en "en mute". ¿Qué pasó? **Amenaza de huelga de TTYCC sobre la mesa, y aparecieron los cascos.**

Anclajes para los equipos en Zara: se denunció dos veces ante la inspección de trabajo. Estamos pendientes de que la inspección confirme su criterio. Si no nos da la razón acudiremos a los juzgados de lo social.

Cortes de barrotos con radial en planta 0 de Emilio Muñoz mientras la campaña Mapfre seguía trabajando al lado. Sí, leíste bien.

Protocolo para finalizar llamadas por insultos.

Guía de autodefensa frente a las llamadas abusivas de la empresa o la mutua durante las bajas médicas. ¿Os acordáis de aquella figura del coordinador de absentismo? También lo tumbamos.

Esto es prevención de riesgos del de verdad. El que no se cuenta en las charlas de luces largas ni en focus group, y el que se hace pateando los centros, cogiendo el teléfono cuando alguien escribe asustado y mandando correos a las dos de la madrugada si hace falta. Aquí seguimos.



IGUALDAD, PERMISOS Y DERECHOS GANADOS A PULSO

DIEZ AÑOS DE LITIGIOS PARA UN PLAN DE IGUALDAD

Que no os cuenten películas. El Plan de Igualdad de Intelcia costó más de una década de demandas en los juzgados. Diez años. **Hasta el Ministerio de Trabajo nos felicitó por el esfuerzo, lo que ya es decir.** Cuando por fin entró en vigor en enero de 2024, traía 90 medidas concretas: conciliación, selección, auditorías salariales, permisos, medidas contra la violencia machista. Noventa medidas que ahora están ahí para usarse, y que llevamos meses recordándote que existen porque un derecho que no se pide es un derecho que termina muriéndose solo. Las cinco horas prenatales. El día libre. Las excedencias. Los trámites de adopción. Todo eso es tuyo. Pídelo.

Y antes de ese plan, ya habíamos peleado otras tantas cosas que hoy parecen evidentes y entonces no lo eran:

Acumular toda la lactancia al final del permiso de maternidad, antes de que lo regulara ningún gobierno ni ningún convenio.

Minutos adicionales de descanso para compañeras embarazadas.

Uso de las salas médicas para lactancia, denunciado en Inspección porque la empresa no lo reconocía.

Reconocimiento del parto por cesárea al mismo nivel que una intervención quirúrgica en cuanto a días de permiso.

Bajas médicas reconocidas para mujeres: interrupción del embarazo, menstruación incapacitante y permiso preparto en la semana 39.

Además, es importante que sepas que existe un **Protocolo completo contra el acoso moral, sexual, por razón de sexo y por identidad de género**. Trabajado, explicado y difundido para que se pueda usar de verdad y no quede en un PDF colgado en una intranet que nadie abre.

LAS SENTENCIAS QUE NOS DIERON LA RAZÓN

Aunque no han sido las únicas, queremos destacar por encima de las demás dos victorias en la Audiencia Nacional que conviene tener muy presentes:

El permiso de 4 días por fuerza mayor debe ser retribuido obligatoriamente. Demanda histórica, sentencia histórica. Se acabó la versión gratuita de un derecho que la ley dejó cojo.

Y la más importante: la empresa no puede recortar el permiso de 5 días por hospitalización cuando el familiar recibe el alta médica. Otro intento de tijera, tumbado. La empresa la recurrió al Tribunal Supremo. Esperemos que refrenden la sentencia que ganamos en la Audiencia Nacional.

Y LA COLECCIÓN DE PEQUEÑAS PELEAS QUE NO SON PEQUEÑAS

Día extra del año bisiesto 2024, reclamado y reconocido después de que la empresa intentara colarlo por debajo de la mesa con enlaces rotos y comunicados rastrosos. Un día. Tuyo.

También le paramos los pies a la empresa cuando quiso imponer una bolsa de horas anual para que trabajaras cuando a ellos les diera la gana.

Horas complementarias obligatorias en casos que no contaban con el debido acuerdo: eliminadas.

Mínimo semanal de personal del 8% al 12% para pedir vacaciones en periodo estival, de cara a 2026. Más gente con derecho a verano de verdad.

Descuentos injustos en nómina por culpa del colapso del departamento de Turnos: **peleados uno por uno.**

SUBROGACIONES (I)

Si hay un terreno donde se ve quién se moja y quién no, es el de las subrogaciones. Llega gente nueva a la empresa, asustada, sin saber bien qué va a pasar con su turno, su antigüedad, su salario, su teletrabajo. Y ahí, o hay alguien acompañando desde el primer minuto, o la subrogación se convierte en un despiece silencioso de derechos.

En estos cuatro años hemos vivido un montón de subrogaciones, en las dos direcciones. Llegaba gente y se iba gente. Y en todas, sin excepción, hemos estado:

186 PERSONAS DE VODAFONE TELEGESTIÓN A COVISIAN (mayo 2024)

Detrás de ese traspaso hubo una cascada de demandas presentadas por nosotras para proteger turnos, condiciones, derechos. No es un trámite administrativo. Es gente que se la juega. Y a quienes se la juegan, les hemos echado una mano hasta el último papel.

CAMPAÑA GENERALI HACIA COVISIAN (junio 2025)

Otro traspaso. Otra ronda de pelea. La empresa de origen, en este caso, no movió un dedo para asegurar que la plantilla mantuviera sus derechos al salir. La gente llegó con lo puesto. Y nosotras, otra vez, ahí.

CAMPAÑA ALD (abril 2025)

Subrogación silenciosa, de las que casi nadie ve, pero que para los que la viven significa sentarse a explicar punto por punto qué les corresponde, qué les están intentando colar y qué van a tener que reclamar.



LA MADRE DE LAS SUBROGACIONES: 320 PERSONAS DE CAIXABANK A INTELICIA (noviembre 2025)

Aquí hubo espectáculo. Toda la plana mayor de la dirección apostada en el pasillo el día de la recepción, sin dirigir palabra a nadie, posando muy dignamente como si estuvieran supervisando el aterrizaje en la Luna. Mientras tanto, las delegadas y delegados de TTYCC estábamos en los turnos, con la gente nueva, explicando, escuchando y empezando a tomar nota de los problemas que ya se veían venir.

Porque ya se sabe: el día de la foto sale todo precioso, hay bollos, hay café y hasta sonrisas. El problema es el día siguiente al de los bollos. Y el siguiente. Y el siguiente. Las nóminas que no cuadran, los turnos que aparecen cambiados, las condiciones que se quedaron en alguna carpeta de Marktel, MST o DXC y nadie sabe ya dónde están. Empresas salientes que pusieron trabas para entregar la información esencial. Y las semanas siguientes hicimos exactamente lo que tocaba: denunciar caso por caso y exigir a Intelcia que aplicara lo que correspondía a cada persona, fuera de la campaña que fuera.

SUBROGACIONES (II)

MÁS DE 100 FAMILIAS GANARON EN LOS JUZGADOS

Una de las victorias jurídicas más importantes de estos cuatro años llegó precisamente por una subrogación. Más de 100 familias subrogadas a Covisian consiguieron, gracias a nuestra pelea en los juzgados, que les consolidaran turnos y teletrabajo. Cien familias. Cien casas. Cien mañanas en las que alguien sigue pudiendo llevar al crío al cole porque hubo un sindicato dispuesto a meterse en faena legal y no rendirse en la primera bajada del juicio.

Ese tipo de victorias no caben en un cartel. No salen en redes con confeti. Pero son las que cambian la vida de la gente.

LA DEMANDA DEL 1,6% DE CARREFOUR

Otra. Demanda de TTYCC en los Juzgados a Intelcia reclamando el 1,6% que la empresa debía a la plantilla subrogada de Carrefour. Hablamos de dinero. Dinero que correspondía a la gente y que la empresa pretendía no pagar. Cuando una pelea va de pasta, sale en el banco al final del mes o no sale. Y para que salga, hay que demandar. Ya sabéis lo que ocurrió con el abogado de UGT, que se puso del lado de la empresa. Se palmó la sentencia pero hemos recurrido el fallo. No renunciamos a que se pague lo que se debe a estos compañeros y compañeras.

LA PELEA QUE NO TERMINA: PRESIÓN COMERCIAL EN CAIXABANK

La cosa con Caixabank no acabó en la recepción de noviembre de 2025. Los meses siguientes la presión comercial en esa campaña se ha convertido en un disparate: objetivos desproporcionados, abusos cotidianos, cargas inasumibles. Trabajar con una plataforma a tope de gente, con ruido, con una desorganización que la empresa decía que iba a ser temporal y se ha convertido en cotidiana. Con la sensación de que INTELICIA parece un Ministerio a la hora de pedir cualquier derecho.

LO QUE HEMOS APRENDIDO EN CUATRO AÑOS DE SUBROGACIONES

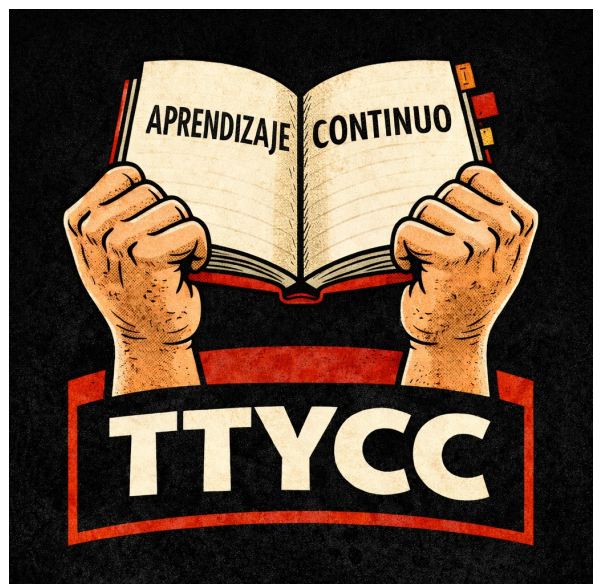
Tres cosas, dichas sin floritura:

Todas las subrogaciones requieren compromiso y organización a nivel sindical. Cuando ya está la gente sentada en la silla nueva, muchas batallas están perdidas porque no se prepararon a tiempo.

De hecho, los días anteriores y posteriores son incluso más importante que el día del recibimiento. El día de los bollos sale todo lindo. Sin embargo, la verdad llega entre la segunda y la cuarta semana, cuando aparecen los problemas reales y hay que estar para resolverlos.

Sin un equipo jurídico propio y especializado, esto no se sostiene. Por eso uno de los movimientos más importantes que hemos hecho desde 2022 ha sido reforzar nuestra asesoría jurídica especializada en Contact Center. Es la diferencia entre que 100 familias ganen en los juzgados o no lo hagan.

Vienen más subrogaciones. Vendrán siempre. Y nosotras vamos a seguir estando en cada una de ellas. Antes, durante y, sobre todo, después. Otros se desentienden inmediatamente porque no les importan si no van a estar en la empresa el día que haya que votar.



HECHOS, NO PROMESAS

LO QUE TAMBIÉN HEMOS HECHO Y NO CABE EN UN ARTÍCULO

Resumir cuatro años en ocho páginas es imposible. Faltarán cosas. Pero hay un montón de pequeñas batallas que no han salido en este boletín y que también cuentan. Las dejamos en lista, sin orden ni jerarquía, porque cada una le importó a alguien:

Boletín mensual sin saltarnos uno. Cada mes. En agosto también. En diciembre también.

Videos desde hace unos meses. Estamos aprendiendo.

Comunicados urgentes cuando un marrón no podía esperar al boletín siguiente.

Agenda y Guía Laboral repartidas en papel y por correo, año tras año.

Formación propia para delegadas y delegados en nuestra sede de la calle Cañaveral.

Equipo propio para imprimir material sindical sin depender de nadie.

Cancelación masiva del dato de teléfono para frenar las llamadas intimidatorias de la empresa a personas en baja médica. Más de 700 solicitudes solo en la primera campaña.

Frenazo a la "coordinadora de absentismo" y a las cartas-amenaza que la empresa enviaba a quien cogía una baja.

Día libre por exceso de jornada anual, calculado y compensado en enero del año siguiente, gracias a un acuerdo histórico que arrancamos en su día.

Festivos en sábado llevados al IRMA para que se reconozcan a quienes tienen turno de lunes a viernes.

Defensa del 1º de Mayo todos los años, con manifestación y conciertos. Defensa del 8M y del 25N, por la Igualdad y contra las violencias machistas.

Proximamente se vota. Y desde TTYCC no te pedimos el voto, porque eso ahora no toca. Solo te pedimos que pienses en estos últimos cuatro años, o en el tiempo que lleves en la empresa. Pregúntate quién estaba el 27 de febrero de 2024 a las 8:13 de la mañana cuando se cayó el techo. Quién estaba el día del temporal de nieve. Quién estaba en el juicio de las 100 familias de Covisian. Quién contestó tu correo aquel domingo por la noche. Quién te explicó cómo pedir las cinco horas prenatales. Quién propuso los paros de Iberdrola y Sabadell.

Y después, decide.

Nosotras seguimos siendo las mismas. Antes CGT, ahora TTYCC. Mismo curro, misma manera de pelear, mismas ganas. Y cero intención de cambiar.

Solo prometemos lo de siempre: TRABAJO, TRABAJO Y TRABAJO

SINDICATO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Calle Cañaveral 74 28029 Madrid

Móvil y whatsapp 653145782

mail: tyccmadrid@intelcia.com // sitio web: tyccintelcia.wordpress.com

TUS DELEGAD@S EN INTELICIA

Alicia 626492888 (mañana)
Fernando 619504094 (tarde)
Isra 699689729 (tarde)
Rosana 652877518 (tarde)
Chema 636332854 (mañana)

Ana 650643050 (mañana)
Cristian 697504622 (tarde)
Gema 656647040 (mañana)
Javi 656324903 (mañana)
Sara 616550216 (mañana)

David 622062699 (partido)
Dani 692563638 (mañana)
Inma 697247343 (mañana)
Julio 647393738 (mañana)
Tristana 685042351 (mañana)