



EN CONSTRUCCIÓ
Plataforma de treballadores
i treballador

POR NUESTRO FUTURO. QUEREMOS PLANTILLA DE REFUERZO Y RELEVO

www.enconstruccio.org

e-mail: correo@enconstruccio.org

Telf.: 619 948 947

La reciente ronda de asambleas ha puesto de manifiesto varias cosas. Por un lado hemos constatado una asistencia escasa a las mismas, sobre todo en las centrales grandes, donde por diversos motivos (exceso de verborrea sindical, falta de tiempo para intervenir la gente, presión en el trabajo o pérdida de ganas e ilusión por participar) la gente se ha dejado ver poco por allí. Por otro lado, notamos que uno de los temas fundamentales expuestos por el comité, los traslados forzosos ejecutados, han sido respondidos de una forma tibia y formalista, creemos que sin valorar a fondo la gravedad del tema y las posibles repercusiones futuras que puede acarrear para otras localidades el habernos tragado este sapo sin prácticamente ninguna resistencia. Y esto último es válido también para el Comité Intercentros.

Tal vez por todo esto, y por otras razones que se nos puedan escapar, el estado anímico de la plantilla no es bueno. Vemos a la gente desanimada, sometida como plantilla a una especie de mobbing colectivo, donde se cambian funciones de forma apartentemente arbitraria, se suprimen guardias y se imponen disponibilidades, se amenazan e incluso ejecutan traslados forzosos, se imparte formación insuficiente y de mala calidad para afrontar los cambios caóticos de tareas y los aumentos de cargas de trabajo son el pan de cada día en la mayoría de departamentos.

Esto hace que la gente desee marcharse cada vez más, que es el objetivo final de todo este caos aparente. Desear un PSI como mal menor, pero resulta que ese PSI es cada vez menos voluntario. Los departamentos se vacían caóticamente porque el baremo para irse es solamente la edad, la plantilla restante se ve obligada a aceptar los cambios que hemos descrito en el párrafo anterior... y cuando el trabajo es inabarcable, la empresa lo tiene fácil, externaliza la actividad, la subcontrata y a otra cosa mariposa. La plantilla del departamento externalizado se acopla a otro departamento con **nuevos horarios, nuevas funciones una formación cada vez más insuficiente porque no se le dedica tiempo ni recursos; en definitiva un empujón hacia el PSI por el empeoramiento de las condiciones laborales y la incertidumbre producida por los constantes cambios.**

Esto supone una espiral de degradación laboral que se resume así: como hay gente que se quiere ir, no podemos luchar; como no podemos luchar, aceptamos la degradación; como aceptamos la degradación, nos queremos ir todavía con más ahínco. Total...para lo que nos queda, piensan algunos.

Pues si esto va así, corremos grave riesgo de que el convenio del próximo año sea claramente regresivo, y por supuesto, el PSI (que no está escrito aún en ningún lado que vaya a hacerse) o ERE o lo que sea, si llega, será claramente mucho más barato y menos voluntario de lo que ha sido hasta ahora.

Eso es malo para todo el mundo. Para los que queremos que entre plantilla nueva en Telefónica (para eso se necesita gente luchando por este objetivo) como para los que se quieren marchar (porque se irán en una subasta a la baja de condiciones, so pena de quedarse en un trabajo cada vez más deprimente y que forma parte del mobbing colectivo que hemos aceptado).

Esta espiral debe romperse, por nuestro futuro y por nuestros intereses, los de todos. Debemos emplear el tiempo que tenemos hasta el próximo convenio a devanarnos los sesos y concienciarnos todos y todas que es necesario romper este marasmo y plantear objetivos laborales y sindicales que nos sirvan para defendernos. Hay que romper esta escalera sin fondo hacia la degradación. Es urgente. Hemos oído algunas cosas en la última ronda de asambleas que ilustran esto que explicamos y que no son deseables: “yo estoy tan amargada

con el trabajo que me iría con un 30%...". Sobran las palabras. O damos la vuelta a esta situación, o podemos perder mucho todas y todos.

Nosotras y nosotros, desde EnConstrucción, hemos planteado en las asambleas una propuesta, aún verde, aún sin debatir con toda la plantilla, pero que pensamos que puede ser un inicio para **recuperar el discurso necesario para hacer frente a esta situación. El CONTRATO DE RELEVO**. Que no se tome como literal, pues tal vez esta figura legal presente inconvenientes, pero la cuestión de fondo es conceptual, queremos que entre plantilla a sustituir a la que se va.

El Contrato de Relevó, lo decimos así como concepto, se trata de que en lugar de gritar que nos vamos porque esto se hunde, vamos a reivindicar que nos queremos ir a los 57 o 58 años a cambio de que entre plantilla nueva. Es obvio que **la falta de plantilla es el factor principal de degradación** del trabajo, no lo vamos a explicar ahora, pero si esto es así, hay que conseguir que entre gente.

Obviamente, Telefónica, ante una eventual negociación de Convenio el próximo año, en la que los sindicatos le planteasen como exigencia el aumento de plantilla mediante este u otro mecanismo, se negaría en redondo, ya que contradice sus planes de exterminio de las condiciones laborales dignas que se ha propuesto llevar a cabo y está consiguiendo.

Llegados a este punto, habría que luchar para conseguir el objetivo del aumento de plantilla y el contrato de relevó. **Para luchar, NECESARIAMENTE, debemos organizarnos con la mayor parte posible de las plantillas que hacen el trabajo externalizado, contratadas y subcontratadas de todo tipo**. Aquí es donde cobra relevancia el contrato de relevó, porque nuestro relevó natural son estas plantillas, a quienes con una propuesta así, si la hacemos firmemente, honestamente, podemos acercarla a luchar conjuntamente por este objetivo. Como plantilla estrictamente de Telefónica, cada vez tenemos menos fuerza para responder los ataques anti empleo y anti condiciones laborales de la Dirección. Con las plantillas subcontratadas a nuestro lado, la cosa cambiaría. Y mucho.

En este momento, la dirección de Telefónica perdería la prepotencia que viene exhibiendo (no da el plan de actividad, deja a los edificios en cochambre, nos niega información, nos cambia el trabajo caprichosamente, nos hace mobbing, vamos) y no tendría más remedio que entrar a negociar lo que hasta ahora parece un imposible.

Para hacer esto posible, hacen falta dos condiciones. Una, que los sindicatos asuman esta propuesta como irrenunciable. En esta línea, les emplazamos a un debate público para ver como se llevaría a cabo este aumento de plantilla. Dos, **que la plantilla les obligue a asumirla**, mediante debates públicos, asambleas, insistir en este punto, hacer nuestras las asambleas otra vez, exigir una plataforma de convenio debatida y votada por la plantilla, etcétera.

Todo muy difícil y muy fácil a la vez. Sólo depende de como queramos que sean las cosas y el empeño que pongamos en ello.