



Valoración de la huelga del 15/12/06

www.enconstruccio.org

e-mail: correo@enconstruccio.org

telf: 619948947

El pasado 15 de diciembre, según datos de la empresa, participaron en la huelga 600 y pico personas. A falta de una confirmación de esta cifra, ya que vamos a solicitar a RRHH una relación más concreta por departamentos y edificios de la gente que paró, nos ceñiremos a este número, que descontando mínimos y off-convenio viene a representar aproximadamente un 20 % de la plantilla.

Consideramos que la huelga ha ido mal, en líneas generales. Pero para ser justos con nosotras y nosotros mismos y con la gente que secundó la huelga, es necesario hacer una serie de consideraciones, que pueden dar un enfoque interesante a esta participación y servirnos de impulso para las necesarias acciones de defensa de nuestro empleo y condiciones del mismo que irrenunciablemente deberemos tomar.

En primer lugar, esta huelga se ha realizado contra viento y marea. Hemos tenido en contra, todo lo que se ha podido tener. **La empresa**, que ataca selectivamente en los distintos departamentos para evitar una respuesta conjunta de toda la plantilla. **Los sindicatos mayoritarios en el CI**, que han renunciado hace ya demasiado tiempo a movilizar a nivel estatal por las agresiones que venimos sufriendo e incluso las propician, con los distintos ERE's que están acabando con la plantilla de Telefónica y mermando su capacidad de respuesta. **La sucursal de CCOO en Barcelona** ha ido incluso más allá, con su absurda y patética táctica del miedo a que nos quiten el trabajo, que lo deslocalicen de Barcelona, jugando a ser más papistas que la propia empresa en el celo para que la huelga fracasara. **La de UGT**, que juega siempre a caballo ganador, apuntándose a la foto cuando la movilización está cantada y dejando al comité en la estacada cuando la cosa está difícil, contribuyendo ampliamente a partir de ese momento a la desmovilización.

Pero por encima de todos estos factores, hay uno que conviene destacar por encima de los demás y que será el cual deberemos resolver si queremos darle la vuelta a esta situación: **la prohibición de realizar asambleas en las distintas plantas de Estel**, ya que ha sido principalmente en este edificio donde la huelga ha fallado. Es sabido que la plantilla está en un momento de lucha muy bajo, lo que no concuerda con lo que sería necesario en estos momentos. Y la empresa sabe como fomentar esta apatía y lo hace,

individualizando todavía más la toma de decisiones que deberían ser colectivas. El lotus-notes sustituye hoy la comunicación entre la plantilla y el intercambio de ideas y propuestas. Aumentan los métodos de comunicación masiva virtual mientras disminuye el número de delegados del comité por un acuerdo bastardo del CI y Telefónica. **Debemos recuperar la potestad de realizar distintas asambleas en las plantas de Estel**, y no conformarnos con la de la planta cero, a la que ya no acuden más que la gente que está convencida. Pero para eso debemos también cambiar la dinámica de las asambleas, y garantizar que hable y se escuche a la gente que no es especialista del sindicalismo ni del comité. La gente está harta de mítines y peleas entre sindicatos y esto debe terminar con la participación de la plantilla en las asambleas. Si la montaña no va a mahoma, mahoma irá a la montaña, pese a quien le pese, y pese a las amenazas de la empresa.

Hay más factores como la reducción de delegados del comité y la división del mismo entre los que siguen al CI y los que creemos que hay que moverse aquí y ahora, pero no terminaríamos nunca de enumerar los handicaps que padecemos los que queremos movilizar.

Pero todo esto se puede y se debe superar. Los motivos que nos han llevado a esta huelga están claros y son reales. **La realidad, como tozuda que es, nos empujará de nuevo a la necesidad de seguir defendiéndonos.** Será entonces, si hacemos bien las cosas, con la **continuidad** que requieren las luchas que persiguen objetivos ambiciosos (y el empleo lo es), con la **prudencia** y la **modestia** que merecen estos mismos objetivos debido al estado actual de la plantilla, y con la determinación de quien hace las cosas con la consulta y la participación como método irrenunciable, cuando lograremos que las movilizaciones den sus frutos, en participación y en consecución de objetivos.