



Full nº 53 juny 2010

Candidatura unitaria: una il·lusió possible

e-mail: correo@enconstruccio.org

telf: 619948947

Entré en la compañía en 1991. Por aquel entonces rondábamos las 80.000 personas empleadas en la misma. Teníamos un seguro colectivo que poco después fue desmantelado gracias a la alianza entre Telefónica y los entonces, y aún hoy día, sindicatos mayoritarios. Supongo que ya debéis saber a quiénes me refiero. En aquella época, las contratas representaban un porcentaje ínfimo de la plantilla y, cabe recordarlo, se dedicaban a un tipo de tareas muy específicas. Asimismo, las categorías laborales tenían marcadas unas funciones determinadas y, aunque la empresa ya comenzaba a introducir el concepto de “incentivos” en la estructura salarial de algún departamento (leáse “Ventas”), aún tuve ocasión de presenciar como dicha treta era desmontada en alguna oficina catalana mediante la lúcida estrategia de repartirse dicho concepto cada final de mes de forma igualitaria, sin que se tuviera cuidado de quién había sido su generador individual.

No han pasado ni veinte años y aquella Telefónica ha mutado su condición de monopolio de un país recién ingresado en la Comunidad Europea por la de potente multinacional con presencia en decenas de países y cuyo beneficio anual imagino debe superar el billón de las pesetas que existían en aquella época. Por el camino, eso sí, nos hemos ido dejando algunas cosas. En su lugar ahora tenemos, por ejemplo, un plan de pensiones de futuro incierto y, no hemos de olvidarlo, cuyos posibles beneficios no provendrán de la capitalización del fruto de nuestro esfuerzo, sino del mucho más éticamente reprochable comportamiento de los mercados financieros. La plantilla efectiva, mientras tanto, supera apenas los 25.000 compañeros y compañeras, aunque sólo en territorio español son más de 100.000 quienes trabajan en contratas, subcontratas, filiales y demás estructuras societarias creadas por la compañía con el único fin, no nos engañemos, de proporcionar un salario menor por idéntico trabajo, eso sí, en peores condiciones.

Es más, no contenta con la sustitución de personal dentro de convenio por toda esa miríada anteriormente descrita de trabajadores sobreexplotados, sub-remunerados y de fácil, y acostumbrado, intercambio, la empresa pretende ahora extender el ya practicado modelo laboral de Comercial al resto de la compañía mediante la nueva clasificación profesional que se está negociado en mesas abiertas, al no haberla podido incluir en el pasado convenio, es de suponer que por las movilizaciones llevadas a cabo durante el proceso de su negociación.

Así pues, hoy día nos encontramos con una plantilla envejecida, desmotivada, maltratada en su dignidad laboral y que cifra sus mayores esperanzas en la posibilidad de la presentación de un nuevo ERE, que le permita retirarse a casa a los 52 (o menos) años, y con las espaldas bien cubiertas.

Mientras tanto, debe reconocerse la habilidad de los gestores de la empresa para maximizar el beneficio durante todos estos años, a la par que conseguían reducir a la mínima expresión la contestación laboral. Desde luego, esta apatía que comentaba en el párrafo anterior no hubiera sido posible sin la ayuda inestimable de CCOO y UGT, cuya sempiterna mayoría sindical en el Comité Intercentros ha supuesto un lecho de rosas para el desarrollo de sus planes. Cabe aquí, por supuesto, la autocrítica (y en el grado y extensión que se considere necesario) del resto de las fuerzas sindicales que no han sabido, no han podido y, en algunos casos, no han querido presentar una alternativa lo suficientemente ilusionante para conectar con esa mayoría de plantilla desencantada.

Desde EC consideramos que la única salida posible a este presente continuadamente provisional y a un futuro inquietante, pasa obligatoriamente por la unión en los objetivos y en las acciones de todas aquellas fuerzas que compartimos estas inquietudes, que hemos sabido movilizarnos conjuntamente y que sabemos, positivamente, que por separado difícilmente podremos obtener más frutos de los escasos así conseguidos en el pasado e incluso en el presente actual.

Una candidatura conjunta de estas organizaciones con un programa mínimo consensuado, podría ser la respuesta para volver a ilusionar a quienes, aunque no comparten las tesis de los mayoritarios, tienen la tentación de tirar la toalla. No solamente se podría de esta manera derribar el techo de cristal que impide que estas fuerzas alcancen en el Intercentros la representación que les corresponde por número de votos, sino que, probablemente, dicha unidad despejará el recelo que a una parte de la plantilla les levanta una práctica sindical que en ocasiones ha incurrido en un cierto ombliguismo.

Falta un año para las próximas elecciones sindicales, menos aún para el cierre de las posibles coaliciones electorales. Creemos sinceramente que no se puede demorar cuatro años más esta convergencia. Es hora de ponerse a trabajar de forma honesta y decidida para dar forma a esta candidatura conjunta o unidad de sindicatos (poner el nombre que más os apetezca) que sea capaz de plantar cara a los planes de la empresa y devolver a las y