



# Convenio Colectivo 2015, hoja 1

www.enconstruccio.org

e-mail: correo@enconstruccio.org

telf: 619948947

Hasta dónde se puede llegar en esta vida, es algo que unos pocos años atrás jamás hubiésemos podido acertar. Cuando estábamos luchando por la NO segregación de partes de la Empresa, fuese Móviles, T-Gestiona o cualquier otro intento de deshacer la Empresa para convertirla en un matadero de precarias y personal mal pagado con condiciones de hace un siglo.

Y ahora, nos vienen con que tenemos que tragarnos un convenio a tres bandas por una serie de motivos que es mejor ni escucharlos porque es aceptar que nos traten como si tuviésemos una discapacidad mental. Esto sólo le puede interesar a la Empresa, ya que lo que nos interesa a la plantilla es básico y archiconocido. Ante un órdago de tal estilo como el lanzado la Empresa, nuestra respuesta es que si quiere el mismo convenio para las tres Empresas, incorpore las plantillas de Móviles y T-Soluciones en la nuestra y entonces el convenio que se firme será el mismo para todo el personal.

¿Por qué no es así y los Sindicatos Mayoritarios obedecen a pies juntillas las órdenes de la Empresa? A estas alturas no caben muchas especulaciones. Nos remitimos a las tres últimas décadas en las que hemos visto como todos los planes empresariales han sido defendidos ante la plantilla por estos sindicatos, argumentando que era lo mejor para ella y finalmente firmados.

Y sólo tenemos que mirar el desastre que ha cometido la Empresa con la necesaria e indispensable (de momento) ayuda de las dos centrales sindicales que están

tan pringadas en la corrupción sistémica como los partidos políticos o la oligarquía a la que fuimos entregados con la Privatización de la Empresa. Y los beneficios que obtienen son de todas conocidos (Fonditel, enchufismo, preferencias para acceder a cargos, ...)

Las plantillas vivimos en una inestabilidad que sólo se aguanta porque el resto de plantillas externas que trabajan para la Empresa son la precariedad absoluta.

Por si fuera poco, este futuro Acuerdo a tres bandas se firmará en unos ámbitos externos a la plantilla y luego ratificado por el CI. Así que si hasta ahora lo firmado jamás fue consultado a la plantilla, en las actuales circunstancias no someter cualquier acuerdo a un Referéndum antes de su firma será algo que sólo se podrá tomar como una agresión directa a la plantilla. Las repercusiones que esto tenga en un futuro será algo que tendrán que pagar quienes nos están traicionando de una forma tan escandalosa para obligarnos a acatar los deseos de la empresa y encima que nos parezca que es por nuestro bien.

Tenemos derecho a decidir las cosas que nos afectan directamente y no hacer un referéndum antes de cualquier firma, en pleno siglo XXI, es algo que no se puede consentir. Estas formas que va tomando el sindicalismo en los últimos tiempos por parte de estos dos sindicatos son propias del Sindicalismo Vertical más amarillo que jamás existió desde la mitad del siglo pasado

Frente a las pretensiones de la empresa, hay unas reivindicaciones fundamentales, básicas, que defienden los derechos e intereses de los trabajadores/as; y que la plantilla ha planteado cuando ha sido preguntada:

1. Antes de la firma del convenio, que éste se someta a **Referéndum**.
2. Una única plantilla en una única empresa.
3. Convenio de cláusulas cerradas, sin mesas abiertas, con un año o dos de vigencia.
4. Mantenimiento expreso de la Normativa Laboral y los derechos laborales consolidados.
5. Garantía de empleo efectivo: ante un despido improcedente es el trabajador/a quien tiene que tener la opción de la readmisión o la indemnización.
6. Mantenimiento de los complementos por IT (incapacidad temporal). Eliminación de cualquier tipo de presión cuando se está de baja médica.
7. Creación de empleo real, en todas las categorías y en el lugar de residencia
  - Contrato de relevo (o jubilación parcial)
  - Reducción de la jornada laboral hasta llegar a las 35h semanales.
8. Rechazo frontal:
  - A la polivalencia funcional (eliminando las disponibilidades).
  - A la movilidad geográfica forzosa.
  - A la circulación de trabajadores por las empresas.
  - A cualquier tipo de valoración del desempeño.