



Convenio Colectivo 2015, hoja 2

www.enconstruccion.org

e-mail: correo@enconstruccion.org

telf: 619948947

Estos días estamos inmersos en un proceso de negociación de convenio atípico, donde además ya hemos manifestado ampliamente lo que opinamos sobre su legitimidad democrática y sobre las barbaridades que va proponiendo la empresa y que los sindicatos allí presentes se encargan de responder en voz bien alta que rechazan tajantemente.

De esta forma, el salario por desempeño, la circulación entre empresas del personal (con la segregación a disposición empresarial, etc), aparecen, al ser hasta el momento rechazados, como muestras de la firmeza sindical. Pero que los árboles no nos impidan ver el bosque: el tema de fondo que planea en el documento de la empresa, es el aumento de productividad! Viene recogido al principio de la propuesta cuando dice:

-Las 3 empresas tienen que mejorar la eficiencia y la productividad... para mantener los niveles de rentabilidad... por eso necesita un marco de regulación único de las condiciones y relaciones laborales para todos los trabajadores de las 3 empresas... Buscando el equilibrio entre esas necesidades de la empresa y los derechos y seguridad de los trabajadores...

Eso, aquí y en China, no se hace sin recortar derechos! El texto de la empresa no lo insinúa, sino que lo desarrolla.

A nuestro entender eso, que no es filosofía barata sino todo un plan estratégico, queda suficientemente concretado en el Art. 10 de "criterios obligatorios" cuando remacha como tales la eficacia, la eficiencia, la mejora de la competitividad y productividad y la óptima utilización de los recursos humanos (de las 3 empresas), la polivalencia organizativa y funcional y el mantenimiento del mayor volumen de empleo "posible", como resultado de los anteriores principios.

La empleabilidad, entonces, aparece subordinada a los niveles de productividad (y por tanto, de explotación tanto individual como colectiva) que seamos capaces de asumir. De esta forma, descartados (aparentemente, insistimos en ello) hasta el día de hoy los aspectos más salvajes que harían aumentar la productividad, parece que cobrarán protagonismo real (aunque pasen de puntillas sobre ellos) temas como jornada intensiva vs jornada partida, flexibilidad horaria, flexibilidad (aún más) funcional, congelación salarial o aumento irrisorio en la medida que sea presentable, etc.

Esto es un tema muy fuerte porque pone en bandeja a la empresa hacer con nosotros lo que le dé la real gana. Que hable de empleabilidad es una vergüenza porque aquí hay trabajo a patadas, pero prefiere subcontratarlo. Una muestra de ello son los repartidores, por ejemplo. Y que le ponga en bandeja esto es otro escándalo porque la empresa nos barema el trabajo de una forma engañosa. A destajillo, a tanto el punto, por así decirlo, cuando en realidad el trabajo que realizamos sigue produciendo beneficios a telefónica durante mucho tiempo, mientras

que no se nos tiene en cuenta más que puntualmente. Eso es lo mismo que decir o aceptar que la empresa es de los directivos y accionistas. Pues hay que decir que no. La empresa es nuestra o debería serlo. De los y las trabajadoras porque está construida con nuestro trabajo y el de quienes nos precedieron y también de quienes trabajan desde la precariedad en ella.

Así vemos que este falso convenio de grupo no resuelve en absoluto ninguna de las necesidades que como plantilla tenemos al respecto, es decir, que se pague por igual trabajo, un igual salario, que se internalice la actividad de nuevo, que se contrate gente del sector para desarrollar ese aumento, que los departamentos más explotados se doten con más personal para poder conciliar la vida laboral y la familiar.

En definitiva, con los sustos que nos dan, corremos el riesgo de no ver el trasfondo del asunto, que no es otra cosa que lo de siempre, añadido a la debilidad estructural que afecta a nuestra capacidad de movilización y que convierte cualquier negociación de convenio en un teatro, en una farsa donde los sindicatos son incapaces (aunque tuviesen voluntad de ello) de oponer ninguna fuerza a las pretensiones empresariales. Sólo un cambio de orientación radical de la línea sindical y la asunción del aumento de plantilla en Telefónica junto con la defensa de nuestras condiciones laborales como ejes principales de nuestra plataforma de convenio, nos situarían en buena posición para conseguir avances.

Queremos también recordar lo que tantas veces ha sido utilizado como caballo de Troya para firmar un convenio regresivo: el aumentillo de cuatro duros que, acumulados, parecen mucho, y hala! se deja lo importante para las mesas abiertas de negociación. O es que la Clasificación Profesional se plasmó en el momento de la firma de convenio? Pues no, se perpetró mucho después. Como esto, tantas cosas que nos pueden venir el año que viene, y el otro. Reclamamos que se cierre un texto inmodificable durante la vigencia del mismo.

Hagamos números además, para valorar si durante el último convenio hubo aumento alguno o quedó más que amortizado por el robo descarado de las aportaciones al plan de pensiones.

Para terminar, no por repetido, menos importante. Que cualquier texto que se pretenda firmar, se pase a REFERÉNDUM a la plantilla. Qué menos!

**-NO A LA PERDIDA DE DERECHOS!
-NO A LA PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO!
-INCLUSION DE PERSONAL EN PLANTILLA FIJA!
-NI ÚN DESPIDO...!**