



LA EMPRESA AVASALLA...HASTA QUE LA FRENAMOS. CLOT LO VUELVE A HACER.

*¿Alguien podía pensar que la empresa iba a parar alguno de sus planes durante el estado de alarma y en pleno confinamiento? Si modifica alguno, será para aprovechar la coyuntura que le da el estado de alarma. Desde la firma del convenio, todas las reestructuraciones han sido un paseo triunfal de la Dirección, como es de esperar si no mostramos ninguna oposición, tanto desde la parte social como desde las respuestas que damos cada una de las personas de la plantilla. **Con este escrito, queremos explicar que la respuesta empresarial es muy distinta cuando hay movilización de cuando no la hay. Sigue leyendo...***

La empresa nos pide colaboración, primero por las buenas e inmediatamente después por las malas. Y así lo ha venido realizando durante este período. Cómo ya denunciábamos en el anterior comunicado, lo ha intentado en temas que afectan a algunos compañeros en su día a día laboral, **escatimando los EPI's y sin reforzar la limpieza en las centrales**. Para el resto de personal que estamos realizando teletrabajo por fuerza mayor, **también tiene la intención de validar la nueva formación webex como capacitación válida para cambiar la actividad**. Nos cambia una actividad que llevamos realizando durante años por otra nueva que desconocemos totalmente, no sólo por no haberla realizado a nivel práctico, sino que ni tan sólo se la ha mencionado en ninguno de los cursos presenciales a los que hemos podido asistir.

Se realizó un comunicado desde el Comité de empresa donde se advirtió: *“solo admitimos que sea un avance o introducción de la verdadera formación”*. Y nos preguntamos: ¿De qué ha servido este pronunciamiento? **Hasta aquí sería la crónica más o menos recurrente de cómo nos damos de bruces contra una realidad legal recogida en convenio que le permite hacer a Telefónica lo que quiera, cuando quiera.**

Y es que **las reestructuraciones han seguido su curso sin covid que las frene**, y otras nuevas, más novedosas y pretextadas por el periodo de excepción que vivimos, han aparecido. Entre ellas, una “reestructuración”, otra más, sobre el ya machacado y reestructuradísimo grupo de exCGP de Clot. Pero esta última reestructuración, ha seguido un camino algo distinto...

La empresa manifestó la necesidad de personal para atender el plataformado de ordenadores de tiendas Telyco, cuyos comerciales pasaron a teletrabajar en casa para apoyar al 1004 y se les otorgó contraseña de administrador. Ahora que se prevé la desescalada y la apertura de esas tiendas en breve, necesitan personal para volver a plataformar esos equipos con los parámetros de ciberseguridad correspondientes.

La Gerencia quería dedicar la mitad del grupo de Clot a esa tarea con el argumento que su actividad actual, el proyecto Faro, ha sufrido un bajón. El Comité realizó un informe o respuesta desfavorable a esta nueva vuelta de tuerca, denunciando tanto el hecho de que se utilizase el grupo del Clot como cajón de sastre donde la empresa pretende hacer caber todas las funciones y actividades que se le ocurra, como el hecho de que se atendiera las necesidades de Telyco, que es otra empresa del Grupo.

Pero la empresa hizo caso omiso y siguió con sus planes. Se inició un periodo de adscripción voluntaria a dicha faena, que finalizó con el resultado categórico de cero OC voluntarios. Finalizado el plazo de voluntariedades, la empresa tiró de lista y dedicó diez OC a esta nueva tarea de carácter temporal; en realidad han sido nueve por un error suyo en las fechas de antigüedad, lo que ha hecho que una de las personas que debía haber sido asignada, no haya recibido la formación. El lunes 4 de mayo comenzó la formación correspondiente: tres horas diarias durante tres días.

La gota que ha colmado el vaso ha sido que la empresa pretendía que el personal reasignado a esas tareas continuase haciendo también la tarea anterior de FARO. Y, claro está, la gente no ha aceptado que la empresa rellene los huecos de jornada compaginando ambas actividades. Y así se lo ha hecho saber a la empresa. **NO SE IBA A ACEPTAR dicha faena nueva si no se aceptaba el principio de UNA SOLA ACTIVIDAD por persona. Se aprobó en una telerreunión la convocatoria de una huelga indefinida de una hora diaria**, en medio de la jornada de atención efectiva a Telyco, como medida de presión. El resultado de la medida colectiva de lucha, la que defendemos y que mejor funciona, no se hizo esperar. En menos de 24h, la empresa respondió que cada persona haría solo una tarea y que los huecos se rellenarían reforzando la formación de la nueva actividad. Posteriormente se negó a dejar por escrito dicho compromiso, pero ante la promesa tácita de que no se iba a cargar con dos actividades al grupo que iba a hacer el plataformado, la plantilla decidió hacer confianza en dicha promesa, avalada por los encargados directos, quienes defendieron ante la Jefatura, que se trataba de una tarea compleja, con una formación que también lo era y que requería toda la atención. El gesto de buena voluntad por parte de la plantilla consiste en no convocar la huelga, confiando en la palabra dada. Esperamos que la empresa no defraude dicha confianza.

A destacar algunas conclusiones:

La primera, obvia, que se pueden hacer cosas contra lo que parece un poder omnímodo de la empresa. La convocatoria de huelga ha desenrocado la postura empresarial que hasta entonces era inamovible, disfrazada de diálogo, pero inamovible.

La segunda, que es una pena constatar, pero la realidad es así, que en estas cuestiones de dialéctica empresa-plantilla, no funciona la argumentación, ni el diálogo, ni los informes negativos elaborados por el Comité. Sólo funciona la correlación de fuerzas que haya en ese momento. Aún más, que la normativa del convenio, redactada desde la inmovilización, no ampara a las plantillas, debe pelearse cada caso aparte. En este sentido, debemos poner el acento que en todos los demás procesos donde no ha habido actitud decidida de la plantilla, el diálogo ha resultado estéril y vacío. En eso el Comité también tiene su responsabilidad, ya que parece que a veces dé a entender que la negociación y el diálogo dan frutos o son el camino, cuando es obvio que si no hay una medida de presión que acompañe, no se puede esperar nada de dicho diálogo.

La tercera, más novedosa, que es la primera experiencia de teleasamblea sindical de la que sale una medida colectiva de lucha. Esto es digno de ser destacado porque parece que el teletrabajo ha venido para quedarse o por lo menos no se marchará tan rápido como ha llegado, y es obviamente una buena noticia constatar que el distanciamiento físico de la plantilla no tiene por qué mermar su capacidad de respuesta. El nivel de debate y discusión fue alto, ordenado y acorde con la problemática existente.

Tomemos el tono general de esta comunicación como una noticia esperanzadora.

Salud y lucha