



## REPRENEM LES ASSEMBLEES PRESENCIALS

Bé, ha passat lo gros de la pandèmia, ha passat un PSI i ara com a plantilla restant (i minvant), hem de veure com encarem les següents temporades d'una sèrie a la qual els seus guionistes hi incorporen elements novedosos, alguns previsibles i d'altres no tant, però sempre pensats per a fotre'ns a nosaltres i engreixar els beneficis dels de dalt.

Convé recordar prèviament que:

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11631763/02/22/Telefonica-anunciara-este-jueves-los-mayores-beneficios-de-su-historia.html>

Tenim novetats com la no-universalitat del PSI, que introdueix un factor molt perillós de cara a futures negociacions tant de conveni com altres PSI que puguin arribar. L'empresa es podia haver permès perfectament deixar marxar tothom que ho hagués sol·licitat, però s'ha estimat més crear el precedent perquè a la llarga, li sortirà molt més barata aquesta via que ha escollit: fragmentarà encara més les condicions laborals de la plantilla (per departaments més o menys prescindibles...), imposarà criteris de mèrits o individuals per a qüestions salarials, de promoció, etc... però també a l'hora d'assignar tasques feixugues o amb condicions de poca conciliació laboral-familiar. Tot això pot conduir a un augment de la pressió per obligar-te de facto a marxar en condicions inferiors als anteriors PSI i que no tinguem al cap demanar ni tan sols unes condicions de sortida mínimament dignes o equiparables als primers anys de reduccions de plantilla, exceptuant els ERE's que eren una estafa a la seguretat social.

En el que no hi ha hagut massa disparitat de criteris és en el fet d'afrontar l'escenari d'inflació desbocada (aquest, sí, previsible, veure <https://enconstruccion.org/full-139-consideraciones-a-tener-en-cuenta-en-la-prorroga-del-actual-convenio/>).

Tant empresa com sindicats negociadors, no han tingut cap problema en signar i acceptar convenis i PSI que deixen la capacitat de compra de les treballadores en clara línia descendent. Al PSI no es millora l'oferta de sortida, que degut al context inflacionari esdevé una oferta pitjor que les anteriors, i al conveni, les ridícules pujades de sou no s'acosten de cap forma a l'IPC real, deixant per a finals de 2022 (i ja ens haurérem jolat tot 2020, 2021 i 2022) una revisió salarial que en cap cas obligarà a l'empresa a eixugar en la seva totalitat la pèrdua de poder adquisitiu, i esperem equivocar-nos molt, però ens en quedarem bastant lluny d'això.

També seguim veient com la manca de personal empitjora les condicions de treball, com això fa que deixem d'atendre feines que eren més amables o centrals per dedicar-nos a feines tàctiques o directament a cobrir torns, disponibilitats dels departaments que ja són un infern i que requereixen més formació i que no es dona en les condicions mínimes exigibles...per cert, aprofitem per reivindicar que les diferents tasques dins un grup de treball haurien de ser rotatives per evitar que dins un mateix grup es creïn perfils molt diferents.

Les entrevistes de productivitat amb puntuació inclosa són un element al que també hem de mirar de donar resposta organitzada, donat que són un complement necessari de la política d'individualització de les relacions laborals...

El primer pas per mirar de fer front a tot això és retrobar-nos novament, veure'ns les cares (literalment), agrupar-nos per compensar la dispersió geogràfica restant, tant física com virtual (hi ha grups de treball de les noves feines formats per personal de tota la geografia estatal). La lluita pel manteniment de la salubritat dels espais laborals també necessita de la nostra participació.

Per aquest motiu, cridem a la gent a participar i a aprofitar l'oportunitat que representa la represa de les rondes d'assemblees presencials que convoca el comitè d'empresa. Feia molta falta fer-les, pensem nosaltres, i en la participació i aportació del màxim de gent en sortiran les bases d'una necessària defensa dels nostres interessos comuns com a plantilla.