
AS CLAVES DUN CONVENIO CLAVE

A ninguén se lle escapa que a Negociación Colectiva deste convenio é transcendental para o futuro dos traballadores e traballadoras de Telefónica. A pesares dos inmensos beneficios que tivo a empresa coincidindo co período do ERE e do convenio que veñen de rematar, beneficios cos que sen ningunha dúbida temos moito que ver os traballadores, a dirección quere aproveitar para darlle unha volta de rosca definitiva ás nosas condicións laborais no proceso de transformación da empresa iniciado xa hai varios anos.

Os resultados electorais de fai pouco máis dun ano, son ó entender da empresa, unha boa oportunidade para darlle un golpe definitivo a moitos dos dereitos laborais que temos na actualidade. A maioría dos interlocutores que emanan desas eleccións veranse forzados a asumir como aceptables as decisións da empresa tanto se lles gusta como se non, pois para iso participan do negocio de Fonditel e das prebendas que para eles se reservan na negociación colectiva.

As pretensións da empresa seguen enmarcadas na filosofía xa vella de reducir o cadro de persoal, pechando centros de Residencial ou externalizando o mantemento en Atención Localizada para dedicarse máis a provisión, reducindo as gardas e as noites e unificando departamentos.

Sen dúbida a estrela dos obxectivos formulados pola empresa, en tanto que nos afecta a todos os departamentos, é a implantación dun novo modelo de clasificación profesional. A negociación dun novo modelo de clasificación profesional establecíase xa no pasado convenio para o que se creaba un grupo de traballo. Nos cinco anos que pasaron os traballadores non tivemos coñecemento do que se tratou nese grupo de traballo, nin tampouco se solicitou ningunha opinión por parte da RR.TT. entre o cadro de persoal sobre o asunto.

Agora atopámonos cos desmedidos obxectivos da empresa e cunha patética argumentación de que é necesario porque hai categorías nas que hai "problemas". Boa parte destes problemas son debidos á carencia de persoal pero contratar xente nova para os postos que se necesitan vai en contra da filosofía dos ERES e do obxectivo da empresa de seguir reducindo o cadro de persoal, entón inténtase paliar esa carencia suprimindo dereitos e modificando as condicións laborais dos traballadores actuais.

A clave da Negociación deste convenio vai estar na capacidade do cadro de persoal para impoñerlle aos negociadores uns límites que impidan que progresen pretensións como a de establecer unha parte do salario variable, ou a ampliación de funcións disfrazada de mellora de empregabilidade.

Debemos defender os nosos intereses como traballadores

Cada traballador debe presionar ao seu sindicato, e todos ao comité de empresa para que continúen as asembleas de comité e cando se celebren manifestar de xeito rotundo e claro a posición en contra de asinar o que quere a empresa. Faise preciso, máis que nunca, garantir que non se asinará nada sen a aprobación en referendo do texto final.

É posible que isto non chegue ou que non exista ocasión para manifestar as opinións ou esixir o referendo, neste caso existe a posibilidade de mobilizarse de múltiples maneiras: remitindo escritos individuais aos comités esixindo asembleas e consulta final, asembleas decisorias coincidindo con paros parciais convocados con tal fin, manifestacións, etc.

Hai un factor previo e decisivo imprescindible para que todo o anterior sexa posible: estar convencidos do poder que temos todos xuntos e mobilizados para modificar as cousas. Foi así no pasado e pode ser agora tamén. Chegou o momento de dar a cara para defender o noso futuro, o teu futuro, e o dos traballadores do futuro, como antes fixeron no pasado por nós.

Compostela, maio de 2008