

A BATALLA POLO EMPREGO

Hai xa moitos anos que a CIG ven advertindo da intención de Telefónica de impor un novo modelo de empresa, contrario ós intereses dos traballadores, con profundas modificacións nas condicións laborais e incluso salariais.

A primeira etapa da transformación foi un plan para reducir a plantilla con prexubilacións e EREs. Abordáronse tamén desde o 92, pero especialmente nos últimos 10 anos, modificacións máis ou menos importantes nas condicións de traballo: Transformación de parte das horas extras en obrigatorias e compensadas en tempo, ampliación de funcións, mobilidade funcional, restrición nos cambios de acoplamento voluntarios, etc.

Na Negociación do presente Convenio Colectivo a empresa foi moito máis ambiciosa nos seus plantexamentos e propuxo a liquidación do modelo salarial actual, coa introdución dun novo modelo cun salario fixo menor e un complemento variable. Pero tamén a modificación das categorías laborais e as funcións das mesmas, en definitiva impor un novo modelo de empresa, que nos recorta dereitos adquiridos polos traballadores.

Todo este proceso de transformación, ate agora foino levando sen maior sobresalto, só coa oposición de algunhas organizacións sindicais dispersas por distintos territorios. A Negociación deste Convenio foi bastante diferente, por unha parte a envergadura dos cambios que a empresa pretendía facer, e por outra unha mellor coordinación dos sindicatos que conformamos a Coordinadora de Burgos, permitiunos levar adiante unha serie de mobilizacións e respostas que obrigaron á empresa e aos sindicatos socios a diferir o acordo da Clasificación Profesional á Mesa de Negociación Permanente, e mesmo a non abordar de maneira explícita o plan para a externalización de actividade.

Que non se plasmase un acordo sobre estes asuntos, ou que non estean recollidos no texto do Convenio, non quere dicir que non exista acordo tácito por parte dos sindicatos que firmaron o Convenio. Non se entende que cando a empresa emprende un Piloto para a externalización da actividade do mantemento en O+M ou cando se anuncia na Comisión de Emprego a externalización total en I+M, non exista nin oposición, nin crítica algunha, cando menos deberíamos ver unha preocupación por parte deste sindicatos.

Agora ben, para acometer tan ambiciosas pretensións, a empresa que foi apoiada na decisión polos socios, pensou que o mellor escenario era un escarmento ó movemento de rexeitamento e mobilización que se producira durante a Negociación. Velaí os expedientes, sancións e despedimentos. Cada día está máis claro que esta represión sindical tiña como obxecto eliminar ou polo menos minimizar a oposición ós plans da empresa.

Se neste momento se impón a necesidade de dar unha nova batalla pola defensa do emprego, en contra da externalización de actividades, tamén esa loita ten que ter un carácter antirepresivo e debe reivindicar a retirada das sancións e dos despedimentos que se teñen producido con motivo da esixencia dun mellor convenio.

Todos deberíamos ser conscientes, como o son neste momento os compañeiros de O+M de A Coruña, que levan 13 semanas facendo un paro dunha hora, de que a externalización de actividade supón un futuro incerto para a totalidade do cadro de persoal.

Empresas como Telefónica deben ter a obriga de manter o emprego de calidade e non substituílo por precariedade. Esa debería ser tamén a mínima esixencia dos sindicatos que se consideran de clase.

A CIG teno moi claro: **a defensa do emprego é tamén a loita contra a precariedade e por suposto contra a represión sindical.**

Compostela 17 de marzo de 2009