

MENTIR A LA PLANTILLA Y ABRAZAR A LA EMPRESA

Cuando UGT-CCOO-Sumados firmaron el convenio actual, lo defendieron sobre todo en base a dos puntos:

- Subida salarial
- Garantía de empleo

Hemos denunciado en muchas ocasiones la gran mentira que esto supone.

La subida salarial pactada está por debajo de la carestía de vida y también es inferior a lo que esos mismos sindicatos firmaron con la patronal.

Además, de aplicar la subida a la masa salarial y no directamente al sueldo, como todos esperamos, existe otra trampa que ya utilizaron en convenios anteriores. La revisión del IPC se hace solo a 31 de diciembre del último año de convenio (sin atrasos y sin recuperar la diferencia de los dos o tres años anteriores) y eso siempre que no se firme una prórroga y nos hagan esperar otro año o dos o tres más. Sabemos que esta estrategia es una manera de “ayudar a la empresa” a ahorrarse dinero en los posibles despidos.

Y hablando de despidos, nos preguntamos qué entienden ellos por garantía de empleo. Más allá de las ganas que tengamos o no de dejar esta empresa (empujados mayoritariamente por el empeoramiento de las condiciones, el aumento de las cargas de trabajo, los cambios constantes y el insistente mensaje de que no valemos porque somos “viejos y caros”), nuestro sindicato se opone a la destrucción de un empleo que ha costado mucho dignificar. Un empleo que no desaparece, sino que se traspasan a personas precarizadas.

En cuanto al Plan Estratégico de la empresa presentó a principios de mes, en COBAS tenemos una opinión muy clara: por supuesto que queremos que Telefónica sea una empresa viable y exitosa, pero no somos inversores, somos un sindicato y nuestro trabajo es velar por el bienestar de las personas trabajadoras y luchar por unas buenas condiciones laborales.

Este debería de ser un momento de conquistas laborales, o reconquistas, mejor dicho. La empresa ha vendido ya internacionalmente el ERE, como parte de su macro plan, y lo necesita. Y aunque gran parte de la plantilla también lo quiera, es obligatorio pensar en los que se quedan.

El Plan que a nosotros nos interesa es el que tiene la empresa para todas las personas que sigamos trabajando en ella: **¿Qué actividades se van a priorizar? ¿Con qué personal se cuenta? ¿Dónde estará ubicado? ¿Qué formación se dará?** En definitiva, qué condiciones reales tendrá la plantilla de Telefónica: ¿se conseguirá el 3r día de teletrabajo? ¿Existirá mejora real del poder adquisitivo?, ...

Existe mucha incertidumbre para las personas trabajadoras que siguen en la Empresa. Y visto el nivel de negociación que demuestran los mayoritarios, nos preocupa mucho más.

Ese es el Plan estratégico que hay que exigir a la empresa, antes de ponerse a hacer números sobre la gente que hay que despedir.