

LA PARANOIA DEL PUNTO

En Operaciones, EL PUNTO es la medida de todas las cosas... pero...

¿Qué es “EL PUNTO”?

¿Cómo se decide cuánto vale un punto...

... acaso por el esfuerzo físico necesario para realizar un trabajo?

... acaso por los conocimiento que se precisa para realizar ese trabajo?

... o por el tiempo empleado?

Sean cuales sean los elementos que definen el valor del PUNTO lo que está claro es que **escapa a cualquier acuerdo colectivo** que pretenda la obtención de unas condiciones laborales dignas. **El punto está fuera de la negociación colectiva, y se lleva muy mal con otros conceptos como jornada, categoría laboral, funciones y salario, calidad...**

Ya cuando en Planta Exterior se empezó a confeccionar la tabla de **equivalencias de los puntos** que se asignaban a un determinado trabajo, **pronto se comprobó lo subjetivo y pernicioso que tiene este sistema de medición**. Pongamos un ejemplo: a la reparación de un empalme en una cámara corresponden “x” puntos, ahora veamos qué pasa si este trabajo se hace en una provincia del sur de España o en otra del norte, es bastante probable que cuando en el sur ya estuviesen cerrando la tapa en el norte aún estarían achicando agua, o sea, **la obtención de los PUNTOS varía sustancialmente según el territorio, orografía, densidad de población, pluviometría, clima, el tráfico, etc.**

Como hasta ahora el trabajo por puntos era una cuestión de la contrata a “los telefónicos” nos parecía algo externo.

Actualmente, la empresa (Telefónica), **está trasladando este sistema de trabajo a su propia estructura**, en todas las áreas. Tras varios años de externalizaciones de la actividad ya han experimentado lo suficiente en la práctica de relaciones laborales basadas en tasación de trabajo y ahora, aprovechando la coyuntura, nos lo quieren aplicar. **Valoran nuestra actividad usando los mismos parámetros de la contrata, pero hay algo que no cuadra y son unas condiciones laborales incomparables entre nosotr@s y las contratas.**

**Debemos romper con el martilleante mensaje obsesivo
sobre nuestra productividad y rentabilidad.**

Estamos en contra de este sistema, no porque la empresa quiera tener beneficios, sino porque sus beneficios sean a costa de nuestras condiciones laborales. Debemos recordar que **tenemos un contrato y un convenio que regulan nuestra relación laboral.**

Nuestro problema no es que pasemos de instalar “heraldos” a instalar “decos”, de tirar puentes para “microfónicas” a tirar puentes para “metrolanes”, de instalar “centralitas analógicas” a instalar “routers y switches”, etc. Sólo que todo ello ha de hacerse dentro de jornada, con turnos compatibles con nuestras vidas, respetando los descansos semanales y las vacaciones, con las medidas de seguridad y salud adecuadas, mantenimiento nuestro poder adquisitivo, etc.

Entendemos que en una empresa que trabaja con tecnología los cambios en el contenido y la forma del trabajo son normales. Únicamente que no deben orientarse exclusivamente a la cuenta de resultados empresarial y **han de ser compatibles con el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales.**

Actualmente estamos viviendo una situación de presión sin precedentes. El machaque es continuo: ¡Hay que aumentar un 25 % la productividad! Otra vez **han aparecido los estadillos, las tablas-ranking comparativas** en las que ordenan con nombres y apellidos a los trabajadores, **a veces ya ni siquiera basadas en puntos sino en euros**, que sirven para decirles a todos los que van detrás del primero que no son rentables. También vemos como los encargados están controlando la actividad de sus grupos a nivel de persona, **exigiendo el rendimiento de resultados día a día.**

Esto es obscuro e inaceptable, máxime si tenemos en cuenta que la potestad de organización del trabajo es exclusiva de la empresa. No está en la mano de los trabajadores elegir el trabajo, es el que nos mandan y ellos son los que deben velar por una distribución equitativa del trabajo, ya sea en carga de trabajo o ya sea en valor financiero de la actividad. Nuestra obligación es hacer las tareas asignadas que se puedan realizar dentro de nuestra jornada laboral, no decidir cuáles son ni pelearnos por las mejor valoradas.

¿Y qué decir de las tácticas de corregir artificialmente y maquillar los resultados estadísticos, por ejemplo con adjudicación de actuaciones manuales? ¿Por qué mezclan en los mismos listados las situaciones que puntúan y las que no, como por ejemplo la realización de cursos o las vacaciones?

Sindicatos y comités de empresa debemos exigir que dejen de publicar listados de estas características que sólo acaban conduciendo a la instauración del miedo, al aislamiento personal y **al deterioro de las relaciones personales.**

Los trabajadores **debemos denunciar estas prácticas** empresariales a los sindicatos y comités de empresa. Hay que **huir de acuerdos voluntarios e individuales**, pensando que sólo el primero alcanzará la zanahoria. Recordar que la zanahoria la ponen para que no la alcance nadie, y nadie es nadie.

Nuestra única opción es la **DEFENSA COLECTIVA**,
dentro y fuera de Telefónica.

MARCOS Y ALVARO . READMISIÓN .. YA !!!!!!!

4 de junio de 2013.

¡¡ Participa y Afíliate !!

eMail: barcelona@sindicatocobas.org · Web: www.sindicatocobas.org · Tel. 660878816 - 660878780 - 934305000

2 de 2