

¿Para qué un ERE? Más baratos y flexibles

Cuando entramos en esta casa la mayoría no pensamos en cuándo o cómo saldríamos, pero es cierto que los acontecimientos, la Empresa y la realidad del día a día, nos han llevado a creer que nos podríamos ir a casa con 52, 53...55 o 56 años. ¡Cuántos se fueron ya con esas edades!

Algunos no compartimos que se pierdan puestos de trabajo de calidad para reconvertirlos en la precariedad de la subcontrata, o en falsos autónomos. Creemos que deberíamos poder salir antes de la empresa, jubilación anticipada, y que eso ha de suponer **la contratación de una persona joven para sustituirnos.**

Desde hace años la Empresa nos ha considerado caros y poco flexibles, de ahí la gran disminución de plantilla con diferentes planes: psi, ere, etc. Veamos si es cierto.

¿Seguimos siendo igual de caros? Desde la firma del I CEV los salarios no han llegado en ningún caso al ipc real y se han eliminado los atrasos (diferencia entre ipc previsto y el real) **Son ya 9 años perdiendo poder adquisitivo** y continuará según lo firmado. Cada año somos menos caros.

¿No somos flexibles? La flexibilidad también ha sufrido un gran cambio. Antes, reestructurar a alguien era mucho más complicado que ahora y seguía unas pautas objetivas como la antigüedad en el puesto de trabajo. La formación se daba a todo el grupo, sin discriminar a nadie. Ahora, se habla constantemente de perfiles, unos perfiles definidos por la empresa de manera unilateral y sin información (ver SSFF). Entonces, ¿por qué han firmado en el convenio que el perfil es lo importante a la hora de movernos o promocionar? Es decir, estamos en una etapa del **“a quien quiera, donde quiera, cuando quiera, y como quiera”** La actividad no para de modificarse, mientras que nuestras funciones solo se cambian si la empresa quiere aumentarlas, como en el caso de los Operadores de Comunicaciones. No hay ninguna compensación, pero sí el beneplácito de los sindicatos firmantes del CEV. Y luego nos dicen que el problema es que somos poco flexibles.

Nuestras diferencias en condiciones laborales con respecto al Estatuto de los trabajadores son cada vez más cortas. Valga como ejemplo la reducción de jornada, permisos con sueldo por enfermedad, los pluses comida y otras dietas, la flexibilidad del teletrabajo, ...

Cada vez que socialmente se hace un avance social estatal, la empresa adapta nuestra normativa para no tener que mejorar nada. De hecho, las adaptaciones a veces suponen pérdidas de derecho como en la “fusión” entre los días de asuntos propios y los de fuerza mayor.

Por todo ello, es importante que sigamos exigiendo nuestros derechos, que reivindicemos nuestro valor delante de la empresa, e incluso de los sindicatos firmantes del CEV que parecen negárnoslo, y que se paguen nuestras capacidades y experiencia.