



Confederación Intersindical Galega

PROPOSTAS DA CIG PARA O CONVENIO COLECTIVO

Emprego e condicións laborais

Como consecuencia da destrución de emprego ocasionada polo ERE existe hoxe en día carencia de persoal en boa parte das localidades e departamentos, o que provoca numerosos conflitos que deterioran as condicións laborais e impiden conciliar a vida laboral e familiar. Numerosos departamentos están sometidos a un excesivo ritmo de traballo en canto a quendas, gardas, etc... debemos trincar esta situación cunha serie de propostas:

- **Garantía de emprego para todo o Cadro de Persoal.**
- **Contratación de persoal e freo á destrución de emprego.** A carencia de persoal debe solucionarse con convocatorias para persoal alleo, que entre nas mesmas condicións que o resto de traballadores de Telefónica.
- **Recuperación do poder adquisitivo** e actualización das retribucións por horas de tarde e nocturnas, dietas, gratificación por conducir, antigüidade, gardas, plus comida...
- **Redución da xornada laboral ás 35 horas semanais.** E unha demanda esixida dende fai tempo e que os enormes beneficios da empresa permiten asumir sen ningún problema.
- **Actualización de dereitos laborais.** Incorporación no convenio da actual lexislación e novas leis aprobadas nos últimos anos referidas á conciliación laboral e familiar, igualdade de xénero, coidado de fillos e persoas con dependencia etc.
- **Rexeitamento dos procesos de externalización** de actividade e recuperación das actividades xa externalizadas.
- **Rexeitamento das dispoñibilidades e tarefas** que desregulan totalmente o marco laboral.
- **Opción ó traballador** en despedimentos improcedentes. Debe ser o traballador quen escolla entre a readmisión e o cobro da indemnización no caso de despido improcedente.

Mobilidade Xeográfica e Funcional

Os continuos procesos de mobilidade que está realizando a empresa deben ter unha resposta clara e contundente por parte da RRTT, debemos evitar que procesos de este tipo queden amparados pola Normativa Laboral ou o Convenio Colectivo.

- **Mantemento do posto de traballo na localidade.** Garantir o posto de traballo na localidade é unha reivindicación de mínimos, por tanto rexeitamos calquera intento da empresa de utilizar os traslados forzosos como medida de presión para conseguir outros obxectivos.
- **Rexeitamento absoluto da Mobilidade Funcional.** As funcións de cada categoría e unidade deben estar diferenciadas e definidas para evitar o solapamento de funcións e as súas consecuencias. No que se refire a mobilidade funcional moito é o quen ten conseguido a empresa nos últimos convenios sen ningunha oposición polos negociadores da RR.TT. Na CIG defendemos a promoción e non a unificación.
- Rexeitamento dos continuos procesos de **Reestructuración Organizativa** que se levan a cabo, en moitos casos fanse sen fundamento de ningún tipo e sen contar coa opinión dos traballadores afectados nin da RRTT.

Formación

A formación debe ser unha ferramenta ó servizo dos traballadores, na medida en que como profesionais teñamos a cualificación axeitada para realizar un traballo de calidade, estaremos defendendo o noso posto de traballo. Ante a continua externalización de actividade, a formación pode ser unha boa ferramenta para evitar estes procesos.

- **Potenciar a formación presencial:** É evidente que este tipo de formación segue a ser o modelo que acada mellores obxectivos e debe ser impartida na provincia, deixaríamos a Teleformación (a+) para accións formativas puntuais.
- **Programar a formación** tanto ó que atinxe á duración necesaria dos cursos que se impartan como á programación dos mesmo ó longo de todo o ano.
- **Potenciar as escolas provinciais** e dotalas dos medios adecuados: Aulas, responsables de formacións, equipos tecnolóxicos...
- **Mellorar á formación continua:** Non chega con facer bos cursos presenciais, debemos poder seguir coa formación de xeito continuo no posto de traballo, para eso precisamos poder asignarlle tempo e recursos.

Selección e Promoción

Os procesos de selección e formación son cada vez menos transparentes, nas últimas convocatorias non se definen nin os criterios que se aplicarán para facer as valoracións pertinentes o que provoca un constante malestar no cadro de persoal. O mesmo sucede coa promoción xa que a pesar de que se publican as prazas que saen a concurso despois sigue o mesmo sistema escuro.

- **Usar como norma xeral as convocatorias e as probas presenciais** valorando obxectivamente os coñecementos que sexan precisos para o desempeño da categoría laboral á que se aspira. Empregar os Concursos de Méritos só de xeito excepcional, en estes casos realizar procesos de selección e promoción claros, definidos, obxectivos e transparentes.
- En calquera caso o **principio de igualdade de oportunidades** debe presidir estes procesos polo que deben estar definidos e publicados os criterios xerais respecto da metodoloxía que se aplicará na avaliación. O emprego arbitrario do perfil do traballador encubre procesos totalmente escuros e inxustos.

Negociación e Participación

A participación e implicación directas dos traballadores, é a única base sobre a que pode asentarse unha negociación colectiva que se pretenda acometer cun mínimo de perspectivas de éxito.

- **Convenio pechado:** durante a vixencia do Convenio os traballadores manterán os seus dereitos, sen ser modificados por Comisións paritarias.
- As **Comisións paritarias ou Grupos de traballo** derivadas do Convenio serán para a administración, aplicación e interpretación do Convenio, sen posibilidade de modificar este. As negociacións que deriven en acordos que modifiquen o estipulado en Convenio, incluíriáanse no seguinte Convenio se procede e son referendados polos traballadores.
- **Asembleas de Comité** en horas de traballo, en cantidade e duración como mínimo como as dos Sindicatos para os seus afiliados.
- **Referendo do texto do acordo,** antes de asinar o Convenio

Saúde Laboral

A importancia deste apartado e os problemas aparecidos durante os últimos anos fan imprescindible tomar unha serie de medidas.

- **Non debemos permitir os abusos das Mutuas**, debemos regular no Convenio Colectivo medidas que poidan autorizar á RRTT para rescindir o contrato da Mutua cando non respecten a nosa saúde.
- **Garantía de complemento por IT:** A empresa aboará o complemento por IT mentres dure a situación de baixa médica a criterio dos facultativos da Seguridade Social.

Previsión Social

- **Plan de Pensións:** Democratización na elección da Comisión de Control, recuperando as eleccións nas que participen todos os partícipes e os beneficiarios.
- **Seguro de Supervivencia:** Reivindicamos o dereito ao rescate e unha máis ampla información que a actualmente remitida.

Comercial

A CIG sempre estivo en contra de que a empresa establecera diferentes condicións laborais para o departamento de Comercial, consideramos que as medidas aquí expostas poden ser un bo camiño para evitar o tratamento diferenciado que actualmente existe.

- **Mantemento das actuais Plataformas de Telemarketing** para rematar dunha vez por todas cos continuos rumores de peches e de reestructuracións.
- **Reapertura das oficinas comerciais** nas localidades importantes para dar un mellor servizo público aos clientes que están a demandar unha atención presencial, non só por teléfono ou internet, e tamén para poder ampliar as posibilidades de traslado dos comerciais que neste momento son case inexistentes.
- **Supresión da Mesa de Comercial.** A día de hoxe ten demostrado a súa ineficacia para solucionar os conflitos existentes nas diferentes plataformas, por outro lado supón un freo para poder negociar coa xerencia pois sempre terminan dicindo que non son temas da súa competencia remitíndose á Mesa de Comercial.
- **Supresión da Carreira Comercial.** Só está a servir para que existan compañeiros que a igual traballo cobran menos que outros, o cal é contrario ó principio sindical de a igual traballo igual salario. Tamén modifica a normativa laboral en materia de traslados establecendo unhas preferencias por carreira comercial que incumpren a preferencia por antigüidade na categoría e na empresa.
- **Supresión dos parámetros de medición e da locución de comprobación** que só están a supor un aumento da carga mental para os comerciais e un empeoramento grave do clima laboral nos centros de traballo.
- **Implicación dos Servizos de Prevención e Saúde Laboral** nas condicións laborais que se viven en Comercial, de nada serve que se fagan as enquisas de risco psicosocial se despois non se toman medidas para reducir a carga mental que viven os comerciais diariamente.

Galicia

Como sindicato galego e de clase, entendemos que os galegos, ademais de loitar por unhas boas condicións laborais na empresa debemos pular por manter e ampliar o nivel de emprego no país, evitando deslocalizacións e centralizacións que case sempre nos prexudican dúas veces, como traballadores e como galegos.

Galicia como realidade social e cultural diferenciada, debe ser respectada polas empresas que actúan neste territorio. Non podemos consentir a mentalidade colonizadora de Telefónica, así a empresa debe respectar, a toponimia oficial en tódolos ámbitos.

Os dereitos lingüísticos dos traballadores e dos clientes de Comunidades con lingua propia distinta do castelán, deben ser respectados. Así velarase polo seu respecto en procesos de centralizacións de actividades e deslocalizacións fora do territorio, elaboración de aplicacións informáticas ...

ANTE A NEGOCIACIÓN DO CONVENIO REIVINDICA OS TEUS DEREITOS

NON ADOPTES POSTURAS SUMISAS E PASIVAS, LOITA POR PARTICIPAR NA NEGOCIACION DO CONVENIO E DEFENDE OS TEUS DEREITOS.

- **Esixe garantía de emprego para todo o Cadro de Persoal.**
- **Esixe que os despedimentos improcedentes teñan a consideración de nulo.**
- **Esixe contratación de persoal e freo á destrucción de emprego.**
- **Rexeita os procesos de externalización.**
- **Rexeita as dispoñibilidades e tarefas.**
- **Esixe o mantemento do posto de traballo na localidade.**
- **Rexeita a Mobilidade Funcional.**
- **Esixe o Referendo do texto antes de asinar o Convenio.**

Se pensas que os teus intereses e os de todos os traballadores e traballadoras necesitan ser defendidos permanentemente, únete a nós e farás da CIG en Telefónica unha organización máis forte e con máis capacidade para evitar os atropelos e abusos.

AFÍLIATE Á CIG, POLO TEU INTERESE.

.....

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nome e Apelidos _____ Matrícula _____

Categoría _____ Unidade de Traballo _____ Localidade _____

_____ Domiciliación das cotas por banco

_____ Domiciliación das cotas por nómina

www.cigtelefonica.com

www.cigtelefonica.com