



Sección Sindical CIG
Telefónica - Pontevedra
www.cigtelefonica.com

A.B.T.C.... gol da Empresa ao C.I e C.P.

A C.I.G. **estivo traballando ate o día de hoxe na procura dunha reacción unitaria da representación dos traballador@s** á convocatoria de A.B.T.C..

Diante da incapacidade e a deixadez manifesta dos sindicatos responsables da xestión do Comité Provincial e do Comité Intercentros para facerlle cumprir os acordos á Empresa, esta continuou coas súas actitudes arbitrarias e unilaterais, como é o caso da convocatoria de Asesor Base Técnico de Cliente.

É por iso que **a C.I.G. fai a seguinte análise e valoración**, respecto da convocatoria de Asesores Base Técnico de Cliente:

1. Tod@s @s traballador@s teñen o mesmo dereito o desenvolvemento profesional durante a súa vida laboral na Telefónica; o "proceso de selección de ABTC", vulnera ese dereito.
2. O marco laboral vixente na Empresa prevé mecanismos bilaterais de garantía na aplicación da Normativa Laboral; este proceso non recolle ningún.
3. Todas as necesidades organizativas da Empresa poden ser atendidas dentro do establecido para os cambios de Acoplamento, de Categoría Profesional, acceso a cargos e funcións, Carreira Profesional, etc..
4. Compartimos con outros sindicatos a valoración de que se trata dun novo "cargo ou función" gratificado; polo tanto, é de aplicación a Normativa Laboral establecida para o caso.
5. "RR.HH." afirma por escrito que se trata dun "posto" para "Dirección de Operacións"; pola contra, aparece publicado en E-Domus baixo o Título: "Carreras Profesionales-proceso de selección".
6. Na actualidade, só está regulada a Carreira Profesional de Comercial.

Polo que, para a C.I.G., **é preciso**:

1. Reclamar diante dos organismos competentes o cumprimento da Normativa Laboral e a legalidade vixente.
2. Poñer diante das súas responsabilidades ós xestores do Comité e de RR.HH. na provincia.
3. Anulación do proceso en curso e apertura dun proceso normalizado.
4. Facer, en calquera caso, o seguimento e o control que prevé a Normativa para estes casos, polo que demandamos da empresa:
 - Lista de solicitantes, admitidos e criterios aplicados.
 - Contido das probas e composición do Tribunal.
 - Prazos, reclamacións recibidas e resolucións adoptadas ao respecto.

**A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO
DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL INDIVIDUAL
TEN COMO ÚNICA GARANTÍA A NORMATIVA
LABORAL E O CONVENIO COLECTIVO**

IMPLICACIÓNS DO MODELO

Nesta convocatoria estamos a falar de individualizar as condicións laborais de máis de 400 traballadores e traballadoras; non realizan ningún tipo de promoción subindo de categoría laboral senón que se lles asigna unha función.

O traballador ou traballadora que asuma esa función queda nunha situación totalmente desprotexida, a empresa unilateralmente podería retirarnos esa función, pois non está establecida na Normativa Laboral nin no C.C.

Non é precisa a relación minuciosa e detallada dos incumprimentos e indefinicións normativas (traslados, pluses, complementos, horario laboral, dispoñibilidades, renuncia á función e retorno ó acoplamento, etc...) e das consecuencias para os traballadores implicados: **ao establecer unha relación laboral co traballador totalmente individual -xustamente o que perseguen coa nova Clasificación Profesional-, pérdese a capacidade da defensa colectiva.**

Temos que chamar a atención sobre a **precariedade** da resolución desta convocatoria e o cinismo dos sindicatos entreguistas, que abandonan a defensa da Normativa Laboral nos centros de traballo, **mentres negocian unha nova Clasificación Profesional na negociación permanente**, ás costas d@s traballador@s.

Un dos argumentos de que botaban man os defensores da nova Clasificación Profesional, empresa e socios, na última negociación colectiva, era que a nova clasificación facíase necesaria entre outras cousas para rematar coa situación que se daba nalgunhas áreas onde distintas categorías facían o mesmo traballo cobrando distinto, por exemplo OAP'S e OTPI; agora ABTC abunda no problema.

A participación da RRTT neste proceso ABTC debe ir ao fondo da cuestión: **igual traballo, igual salario**, e as funcións deben encadrarse nunha categoría sen quedar os traballadores presos nas mans das **arbitrariedades da empresa.**

FRONTE A NEGOCIACIÓN PERMANENTE, MOBILIZACIÓN PERMANENTE.

Pontevedra, 30 de Novembro de 2009.