



Negociación do Convenio Colectivo

A cuestión non se reduce a presentar unha plataforma de convenio boa, ou cando menos aceptable, trátase de defender a posición dos traballadores na negociación coa empresa e non acabar traficando cos seus dereitos.

A plataforma presentada por CCOO e UGT é a que o Comité Intercentros puxo enriba da mesa para negociar o novo convenio, non é unha plataforma unitaria, non se recolleron cuestións que outras organización temos defendido e seguiremos a defender tamén agora.

Dende a CIG temos marcada a nosa posición en moitas ocasións e queremos volver a facelo, sinalando unha serie de puntos que tal e como están recollidos na Plataforma poden acabar dando lugar a recortes e empeoramento das nosas condicións salariais. Non podemos esquecer aos compañeiros despedidos, a esixencia da súa readmisión ten que estar enriba da mesa e ser un punto ao que non se pode renunciar.

Emprego: Debemos recuperar actividades, non centrarse nas que a empresa considera estratéxicas pois cambia o criterio cando lle convén. Debemos recuperar actividades de O+M, de I+M, de atención comercial, de OSI, de asignación...

Defender o emprego de calidade en Telefónica pasa por: manter a antigüidade, concretar as funcións para cada categoría, manter o posto de traballo na localidade e defender o dereito a rematar a vida laboral en Telefónica até a xubilación.

Quendas e horarios: Non ten sentido de falar de "avanzar" no tema das 35 horas. Levamos máis de 20 anos coa demanda e nun escenario de paro masivo non queda outra que repartir o traballo. Sería perfectamente asumíbel pola empresa. Falar neste punto da flexibilidade dá medo pois é a empresa quen máis teima nesta cuestión, a cuestión da flexibilidade horaria debe ser tratada cando falamos de conciliar a vida laboral e persoal.

Clasificación Profesional: Será un punto crucial na negociación. Dende a CIG xa dixemos en moitas ocasións que as funcións de cada categoría deben estar diferenciadas e definidas para evitar o solapamento de funcións e as súas consecuencias, dándolle a cada traballador a formación necesaria.

Teremos que impedir que a empresa impoña o seu modelo de Clasificación Profesional, que busca individualizar e precarizar as nosas condicións laborais, rachar o salario, impoñer dobres ou triplas escalas salariais e lograr unha flexibilidade funcional que na práctica sería facer de todo sen saber de nada. Por riba dificultaría a promoción e os traslados en igualdade de condicións para todos os traballadores.

Foro de Operacións: Este punto tamén nos parece moi perigoso, as mesas de negociación permanente teñen demostrado que só benefician á empresa pois permitenlle cambiar as condicións laborais, sempre á baixa e sen contar coa opinión dos traballadores.

O éxito da negociación pasará pola posición que manteñamos os traballadores, se somos quen de mobilizarnos para defender os nosos dereitos, dándolle á empresa a resposta necesaria, obteremos un bo resultado. Nese escenario estará a CIG.

A Coruña 26 de maio de 2011