

CONVENIO 2008/11

Razóns para discrepar

Esta é a valoración que a afiliación da **C.I.G.** realizou sobre o Convenio 2008/2011.

INVERSIÓNS.-

Hai catro anos firmamos o anterior convenio cun Plan Industrial que mudaría a realidade física da Planta, particularmente nas liñas de Ferraxe. Período este no que os/as traballadores/as seguirían sumando máis sacrificios en materia de flexibilidade e produtividade, por iso, cando a Dirección nos anuncia as futuras inversións de 200 millóns de €, para o 2008/2011, a C.I.G. preguntouse cal sería a cantidade que a Dirección destinaría para **○ CAPITAL HUMANO**. Agora xa o sabemos.

Como recordaredes, na elaboración das nosas propostas tivemos en conta o balance destes últimos anos, unha década de grandes esforzos produtivos que deixou nos/as traballadores/as, un gran déficit social e salarial. Estes foron precisamente os eixes da **C.I.G.** nesta negociación.

EMPREGO.-

Materia onde a **C.I.G.** como asinante do convenio precedente, recoñeceu que, apesares dos 1000 empregos realizados entre o 2004/2008, a precariedade gañou posicións alcadando esa cifra do **“42% no taller”**, froito de ter sido maior o número de traballadores/as que causaron baixa na fábrica (xubilacións, invalideces.. ,etc.), de aí que a **C.I.G.** para cambiar esta alarmante tendencia da eventualidade pediu que se garantira a creación de **emprego NETO**, é dicir, que ó finalizar o Convenio, o número de persoal fixo de plantilla fose un 5% máis que o actual. A oferta da Dirección de 1.250 empregos, que por certo colleu a algún que outro co paso cambiado, valorámola como aceptable apesares de non lograr a cláusula que garante o emprego neto.

SALARIOS.-

Durante este tempo, e por diferentes factores, os/as traballadores/as vimos acumulando unha perda de poder adquisitivo. Ninguén o pon en dúbida.

Se os que tanto levan aportado miran as súas economías mermadas, era razoable entender as fundadas esperanzas que se depositaron en recuperar parte deste terreo perdido. Coñecida a oferta económica da Dirección, considerouse insuficiente particularmente para os anos 2009-10 e 11. En canto a fórmula de Revisión Salarial, esperabamos que se modificase, cando menos, no sentido que teñen os pensionistas, é dicir, con carácter retroactivo dende xaneiro.

Pero, o máis negativo neste capítulo económico, **era ter que aceptar que os novos/as traballadores/as Eventuais**, que son máis de 700 anuais que entran e saen, **se lle baixen os salarios en máis do 8 %**. **Por poñer un exemplo, 1 persoa de novo ingreso en Montaxe cobraría en un ano 1.800 € menos que na actualidade**. Para eles tamén queda outro recado no convenio **“De rescindir o contrato antes dun ano, o traballador/a esta agora obrigado a notificalo con 15 días de antelación, mentres a Dirección non colle esa obriga”**.

O Eventual, o máis vulnerable dos/as traballadores/as, ese que, como becario/a, o poñen a producir dende o primeiro día... , ese que cando colle unha baixa xa non finaliza o contrato de 1 ano. E tantas outras cousas ás que non teñen dereito. A Dirección en aras de recortar custes, ilústranos con todo un exercicio en pro da **“IGUALDADE”**. “A igual traballo diferente salario”

QUENDA DE NOITE.-

A propia Dirección ten recoñecido que esta quenda é un dos piares que máis contribúen na rendibilidade da Planta. Con estes/as traballadores/as tíñamos, cando menos, unha débeda como era recoñecerlles economicamente a **festividade da 6 xornada**. Non só non a saldamos, senón que ademais levámoslle máis flexibilidade, quedando obrigados, se así o considera o Taller, a permanecer nos postos deica 15 minutos máis da hora prevista de saída. Na actualidade cando se lles pide os/as traballadores/as, normalmente veñen colaborando **VOLUNTARIAMENTE** , pero debía ser “moi duro” para a xerarquía ter que pedirles ese favor..., mellor **OBRIGALOS/AS**, que os favores igual hai que devolvelos.

CONCLUSIÓN.-

Se ben hai outros Artigos do Convenio dos que esperábase algo como **RENDEMENTOS E TEMPOS**, con máis de 1600

reclamacións, as **XUBILACIÓN**S (15%), ou incluso, aqueles outros que son mutilados como **TRASLADOS** interiores, **PROMOCIÓN**S nos mensuais, cretos para **VIVENDAS**..etc., unha vez “aparcado” o tema do bocadillo, realizando unha análise global, os/as afiliados/as a **C.I.G.** decidimos por **unanimidade NON ASINAR ESTE CONVENIO**.

Dito isto, tamén queremos mostrar o noso respecto para con aqueles/as traballadores e traballadoras que participando nas súas respectivas Asembleas chegaron a unha conclusión diferente.

En canto a Dirección e o seu “berrinche” (de dubidosa legalidade) de restrinxirnos a información sobre algunhas materias do Convenio, dicir que, tanto a diversidade como a propia discrepancia son a esencia dun estado Democrático, tal como recolle un dos Documentos que asinamos hai 2 anos entre a Dirección e os Sindicatos.

Un dos valores máis apreciados que temos as persoas é o exercicio da LIBERDADE, e na **C.I.G.** non a vai restrinxir ninguén. Somos libres para asinar e libres para discrepar.

**CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL GALEGA**