



## Alternativa Sindical de Trabajadores

C/ Magdalena, nº 8 – 1º Izda., 28012 Madrid

Tfno.: 915271808, Fax: 915273793

[www.sindicatoAST.org](http://www.sindicatoAST.org)

[sindicatoast@sindicatoast.org](mailto:sindicatoast@sindicatoast.org)

# **PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO** **2.008**

## **PREÁMBULO DE LA PLATAFORMA**

La negociación del convenio colectivo la vamos a abordar al finalizar los cinco años que ha durado el Convenio actual, del cual se ha beneficiado la empresa en un alto grado, puesto que ha conseguido destruir varios miles de puestos fijos de trabajo, pasándolos a la precariedad por medio de la subcontratación de actividades con salarios de miseria y nulas condiciones laborales.

Para la plantilla actual las reestructuraciones permanentes, los cambios de acoplamientos forzados, las modificación de funciones, los concursos de méritos sin ninguna objetividad, la unificación de categorías (Operador auxiliar de planta y servicios, APS, Encargado de Planta Externa EPE), o la ampliación de funciones para los Operadores Técnicos, han sido las notas comunes de un Convenio en el que los firmantes no solo han sido incapaces de frenar las agresiones de la empresa, sino que en muchos casos han estado colaborando con ella en todos los aspectos estratégicos que la dirección ha señalado.

Problemas psicosociales en comercial, presiones sistemáticas y permanentes a todas y a todos los prejubilables, persecución a los que están de baja por enfermedad para que se incorporen a su puesto de trabajo,... pérdida del poder adquisitivo de los salarios y un largo etc.

Los cinco años de Convenio y de ERE han sido desastrosos para la plantilla y enormemente ventajosos y rentables para la dirección.

Baste señalar dos aspectos clave: En el año 2007 se han producido los mayores beneficios de la historia de Telefónica El Consejo de Administración compuesto por diecisiete personas se lleva una remuneración de más 15 millones de euros sin contar otros "deslices" que les puedan venir por otras vías, muchas de ellas vinculadas a la subcontratación de tareas.

La plataforma reivindicativa que queremos impulsar tiene en cuenta a nuestro entender las necesidades de los trabajadores y los elementos fundamentales de la actual coyuntura, siendo conscientes de que el sindicalismo y los sindicalistas de clase tenemos que ponernos a la ofensiva con todos los trabajadores, para defender los puestos de trabajo, las mejoras salariales y de condiciones de trabajo.

Solo con la participación y la unidad de la plantilla podemos avanzar, comenzando por la elaboración de la plataforma reivindicativa, continuando con la movilización necesaria para conseguirla y exigiendo desde ya a los Comités Provinciales y al Comité Intercentros una consulta previa a cualquier firma con garantías y así podremos conseguir un convenio que nos sirva a los trabajadores y trabajadoras y no sea el convenio de retrocesos que beneficie a la empresa y a cuatro sindicalistas sin conciencia y fáciles de convencer o comprar. Resumiendo:

- Una plataforma para ser debatida en los centros de trabajo.
- Una plataforma que busque el Consenso y sea votada por los trabajadores.
- Una Negociación Colectiva donde se fijen al menos dos asambleas mensuales por el Comité de Empresa.
- Una Negociación que esté acompañada de la presión necesaria para acometer con garantía nuestras exigencias.
- Un acuerdo final que sea ratificado por la plantilla.

# PROPUESTA-BORRADOR DE PLATAFORMA CONVENIO 2.008

## CONTENIDOS REIVINDICATIVOS

### VIGENCIA

- Dos años
- Convenio Cerrado sin Mesas de Negociación Permanentes

El hecho de plantear dos años viene determinado porque al haber Negociación Colectiva cada dos años, los trabajadores permanecemos movilizados de forma más continua, ello imposibilita a la empresa a tomar medidas contrarias a nuestros intereses. La paz social sólo beneficia a la patronal.

El Tema del Convenio Cerrado va en la misma línea y en Telefónica tenemos sobrada experiencia de que este tipo de Mesas solo beneficia a la empresa y elimina derechos a los trabajadores.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Estarán incluidos en el mismo Convenio y sujetos a la misma Normativa Laboral todo el personal de Telefónica, incluyendo a fecha de hoy al personal de Terra y Data.
- Incorporación de la plantilla de Móviles a TESAU. En el mismo sentido quedaría Móviles, incluida en el Convenio de Telefónica e igualmente cualquier otro personal proveniente de otra empresa que se incorpore posteriormente.
- Como máximo un 2% de la plantilla podrá estar fuera de convenio.

La pretensión de la empresa es llevarnos a la negociación individual donde nos reduce con suma facilidad y acaba con nuestros derechos, consiguiendo además dividirnos.

### SUBIDA SALARIAL

- Incremento salarial igual al I.P.C. del año anterior, más 3 puntos sobre los conceptos económicos de la nomina y no sobre la masa salarial.
- Plus salarial lineal de 30 Euros/mes en 15 pagas, que se incluirán en el Sueldo Base al finalizar el año.

Hemos recogido aquí el Plus de Productividad que estos años se nos ha venido abonando en el mes de septiembre, pero en cada una de las pagas. Hemos de romper con la tendencia iniciada en la época de los 80, cuando los IPC's previstos eran inferiores a los de los años anteriores y la patronal consiguió vendernos la actual fórmula del IPC previsto.

### RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS

- Actualización de todos los pluses y conceptos económicos congelados: Gratificaciones (incluida la gratificación de conducir), Pluses, Dietas Provinciales, Plus de Jornada Partida, Ayudas Escolares e Infantiles, etc.
- Revalorización de las categorías laborales en base a la asunción de nuevas tecnologías y a la ampliación de funciones.

Todos estos conceptos se encuentran congelados desde hace 12, 13 y hasta 14 años.

### REVISIÓN SALARIAL

- Incremento positivo al finalizar el año en un porcentaje igual a la diferencia entre el I.P.C. del año anterior y el I.P.C. del año que finaliza (dejando fuera del cálculo los puntos adicionales).

Esta reivindicación salarial se sustenta en la pérdida de poder adquisitivo producida por el euro, así como no reflejar adecuadamente en la estadística la subida real de los precios (vivienda, comida, vestido...siempre suben más que el IPC que nos dicen).

### ANTIGÜEDAD

- Bienio único.
- Descongelación de la antigüedad acumulada (aplicación subida IPC anual como resto de conceptos)

Los años de los trabajadores han de valer para todos lo mismo, independientemente de su categoría o conocimientos. El método de reparto es sencillo: Bastará con que la empresa abone el 2,4% del Salarios Base medio a los trabajadores que cumplan bienio.

### GRATIFICACIONES

- Inclusión en el Sueldo Base de aquellas inherentes a la categoría.

Esta es otra reivindicación histórica y que tiene todo el sentido ya que si es inherente a la categoría eso es salario base. Con esto la empresa está impidiendo que muchos trabajadores se presenten a convocatorias de ascenso ya que si aprueban pierden salario neto.

## INCENTIVOS

- Modificación sustancial de este concepto.
- Desaparición del trabajo incentivado.
- Reparto lineal del actual monto económico entre toda la plantilla afectada.

Los incentivos son otra forma de dividir a los trabajadores, someternos a un estrés inaceptable y enfrentarnos a unos con otros. Forma sutil de descargar, la mayoría de las veces, la ineptitud de las decisiones empresariales sobre las espaldas de los trabajadores. En una empresa como la nuestra todo es una cadena y no funcionará Comercial si no lo hace Asistencia Técnica, Operaciones, OSI, etc.

## JORNADA

- 35 horas semanales de Lunes a Viernes, en jornada de 7 horas diarias.
- Ampliación de jornadas por maternidad.

Desde el año 1.982, es decir hace 21 años, venimos realizando la jornada de 37,5 horas semanales. Ya es hora de que el avance tecnológico redunde en beneficio de los trabajadores. Esta reivindicación aparece con gran profusión en las demandas sindicales de los sindicatos del sistema pero luego, a la hora de firmar convenios se les queda en la trastienda de las peticiones y firman jornadas incluso superiores a la legal (40 horas) y en muchas ocasiones desreguladas.

## TURNOS Y HORARIOS

- Establecimiento de un tope máximo de guardias al año por servicio, incrementando la plantilla necesaria para que en ningún caso se pueda sobrepasar un número de 11 sábados, 11 domingos y 2 festivos.
- Disfrute de las libranzas a petición del interesado, respetando unos porcentajes mínimos iguales a los de las vacaciones, excepto en los meses vacacionales, donde podrán librar, como mínimo, dos personas por turno.
- En aquellos departamentos donde se realicen turnos, se evitará que dichos turnos se solapen. Los cambios de turno por necesidades del servicio habrá que comunicarlos al interesado y al Comité de Empresa con una antelación mínima de 8 días.
- Cualquier modificación de turnos, habrá de ser negociada por el Comité de Empresa y aceptada por este.

- Las guardias serán de 7 horas y en ningún caso se realizarán más de dos al mes. Definición normativa de las necesidades del servicio.
- Eliminación de las disponibilidades.
- Reducción de las jornadas partidas.

Respecto a las guardias, el establecimiento de una guardia al mes (de sábado y domingo) es un número prudente para un trabajador. Si las guardias las designa la empresa, las libranzas, en justicia, las debe poner el trabajador. Las modificaciones y cambios de turnos, su negociación y tiempo mínimo de preaviso, estaba regulado hasta fecha reciente en que la empresa lo cambió por convenio.

## VACACIONES

- 30 días laborables y consideración de los sábados como festivos.
- Implantación de un régimen de disfrute de vacaciones no basado exclusivamente en el concepto de antigüedad.
- Asegurar el periodo de disfrute de las vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, manteniendo las vacaciones del resto del año como recoge la Normativa Laboral

Para cambiar el criterio actual de prioridad, por antigüedad, a otro sistema como el rotativo, tendrá que ser por medio de un referéndum.

## DERECHOS

- Eliminación de discriminaciones negativas por estado civil del trabajador.
- Equiparación de las parejas de hecho con las de derecho.
- Adaptación de los turnos y horarios para hacer compatible la vida laboral con la familiar y/o social.
- Prolongación de los periodos de jornada reducida por maternidad, aplicación de la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad.
- Cualquier modificación de las funciones que habitualmente realiza un grupo de trabajo deberán ser negociadas y aceptadas por el Comité de Empresa correspondiente.
- Cualquier despido declarado improcedente será considerado nulo pudiendo el trabajador reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Posibilidad de disfrute de jornada reducida por cuidado de un menor hasta que este cumpla los 12 años.
- Retirada de las "Instrucciones de Relaciones Laborales" que limitan y restringen los derechos de los trabajadores.

No es justo que se perciban las 240 dietas del Traslado a iniciativa de la empresa (por promoción) en caso de ser casado y no soltero. En pleno siglo XXI no es de recibo que no se le reconozca a las parejas de hecho los mismos derechos que a las que tienen un papel.

## EMPLEO

- Mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales en Telefónica de España.
- Eliminación de los cierres provinciales.
- Aplicación de un mínimo del 80% de plantilla fija para realizar las actividades regulares de la empresa.
- Mantenimiento y atención de los Repartidores con personal propio a partir de 25.000 líneas.
- Recuperación de las actividades externalizadas.
- Eliminación de las disponibilidades y transformación en empleo fijo.
- Creación del empleo necesario en Telefónica para realizar las múltiples actividades que hoy se realizan fuera de la misma, en particular en las categorías operativas como Ingenieros, Técnicos, A.S.C., O.T.P.I., O.A.P.S., Operador de Almacén y Ofimáticos.
- Retirada de cualquier proyecto de segregación.
- Exigencia de aplicación del 2% de discapacitados que marca la LISMI, dando prioridad a las reclasificaciones.
- Desarrollo y captación de nuevas actividades del sector.

Esta cláusula es de una importancia capital y ha de constituir la piedra sobre la que analizar la firma o no del Convenio. La primera premisa ha de ser la garantía de los actuales puestos de trabajo para dar estabilidad a la actual plantilla.

Luego hemos de instar a la dirección a que desarrolle un Plan de Crecimiento de la plantilla al objeto de poder realizar un trabajo de calidad (que hoy con la subcontratación no se está dando). No hemos de ignorar que Telefónica surge en los comienzos del siglo pasado con muy pocos trabajadores y hasta finales de siglo la plantilla crece hasta llegar a los 75.000 trabajadores.

En 12 años (Desde 1.995 hasta la fecha) la plantilla se ha reducido en 45.000 trabajadores (un 60%) y es en estos años cuando el trabajador ve aumentar sus problemas (Desmotivación, baja calidad del servicio, Pérdida de derechos, etc.), mientras el número de trabajadores de contrata se situó por encima de los 100.000. Es por tanto imprescindible cambiar esta tendencia.

## COMERCIAL

Lo que se ha denominado “Carrera Comercial” no ha sido más que una excusa para introducir métodos y ritmos de trabajo insoportables y cuyas nefastas consecuencias están siendo pagadas a un alto precio (particularmente en salud) por los trabajadores y trabajadoras de Comercial.

La Comisión de Comercial, que monopoliza todas las decisiones y en la que participan únicamente representantes de los dos sindicatos socios de la empresa, más el acompañante (UTS-STC), está acordando todos los desaguisados de Comercial con la empresa, al margen de los Comités Provinciales, del Comité Intercentros, del Comité Central de Seguridad y Salud, y lo que es más grave al margen y contra los trabajadores, algo inaudito.

Para AST es urgente discutir **un nuevo modelo de Comercial** en el que se concreten todos los aspectos: turnos, ritmos de trabajo, ascensos, cambios de acoplamiento y traslados, retribuciones....así como la extensión de comercial y la recuperación de actividad con el consiguiente aumento de plantilla en el área y su formación.

La Comisión de Comercial debe desaparecer siendo los Comités Provinciales, el Comité Intercentros y el Comité Central de Seguridad y Salud los responsables del seguimiento del modelo.

No obstante planteamos como temas imprescindibles los siguientes:

- Que no sea una exigencia estar fuera de convenio para adscribirse a comercial.
- Eliminación de los parámetros: FCR, locuciones, escuchas, etc.
- Incorporación a Convenio Colectivo de los V-3 y los V-4.
- Creación de un departamento de apoyo a la actividad comercial que permita a los asesores comerciales poder rotar y descansar de la actividad con el cliente.
- Adscripción voluntaria a los planes de incentivos.
- Adscripción voluntaria al modo de atención.
- Abrir oficinas de atención telefónica para comercial al menos una por provincia y en localidades de más de 30.000 habitantes.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

- Eliminación de las Estructurales y su conversión en empleo fijo.
- Redefinición restrictiva de las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

Resulta obvio que no se puede estar amenazando a los trabajadores con supuestas reducciones de plantilla y a la par estar incluso fuera de la legalidad, realizando más horas extras de las que permite la Ley (80 al año).

### TRASLADOS

- Fallo de un concurso al año, como mínimo, por categoría.
- Supresión del Artículo 183 apartado B de la Normativa Laboral (Traslados a iniciativa de la Empresa en casos de reestructuración de plantilla), que permita tener alguna posibilidad a los trabajadores que se encuentran desplazados fuera de su residencia, permitiendo a la vez un reparto más justo de distribución de la plantilla y una mejor atención a las Provincias.

### CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO

- Eliminación del punto 2º del Artículo 151 de la Normativa Laboral.
- Obligación por parte de la empresa de publicar en el mes de Noviembre la relación de acoplamientos existentes en cada provincia, por edificio y por gerencia...
- Fallo de un concurso al año, como mínimo, por categoría.
- Eliminación de los concursos de méritos.

El punto 2º del artículo 151 está imposibilitando que los trabajadores nos acoplemos en el lugar que encontramos más idóneo en función de nuestros conocimientos, deseos, capacidades, proximidad al domicilio, etc. y permite que la empresa nos tenga de un sitio para otro. En definitiva, la potestad de la empresa para un caso puntual y muy concreto, se ha convertido en la generalidad, dejando en papel mojado la facultad del trabajador de elegir su puesto de trabajo.

### PREVISIÓN SOCIAL

- Jubilación voluntaria anticipada a los 60 con complemento en cualquier caso hasta llegar al 100% de los emolumentos del trabajador, a cuenta de la empresa.
- Aplicación del contrato de relevo a partir de los 60 años, con objeto de rejuvenecer la plantilla.
- Seguro de sueldo, reglamento que contemple el complemento al 100% del salario neto en todos los casos de invalidez...con una gestión transparente de estos fondos.
- Reconocimiento de los derechos por servicios pasados para los no adheridos al Plan de Pensiones

- Convocatoria de elecciones a la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

La jubilación a los 60 años es una reivindicación histórica del movimiento sindical que cada vez es más necesaria. La jubilación parcial permite al trabajador reducir entre un 15 y un 25% el tiempo de trabajo sin pérdida de derechos y a la vez contratar un trabajador nuevo.

Sobre el seguro de sueldo, Los trabajadores estamos cotizando el 1 por mil de nuestro salario para algo que no sirve para nada. Desde el año 1.991 el C.I. lleva dándole vueltas a este tema sin que le haya encontrado solución alguna. Nosotros reivindicamos que se le dé al Seguro de Sueldo el sentido con el que nació y se mantuvo hasta 1.991 que es el de complementar, en caso de invalidez, el sueldo neto hasta llegar a percibir lo mismo que cuando el trabajador esté activo.

Sobre el Plan de Pensiones, si los derechos reconocidos eran debidos a los años de cotización preexistentes a la fecha de constitución del Plan de pensiones, tienen la misma efectividad en una fecha o en otra. Aquellos derechos derivan de los años de cotización a la Mutualidad entonces existente (ITP). ¿Por qué tenemos que renunciar los trabajadores a nuestros derechos consolidados para que se los ahorre la empresa?.

### FONDOS SOCIALES

- Reparto lineal entre todos los trabajadores.

Debido a que los Fondos Sociales se utilizan de manera absolutamente discriminatoria, que se han convertido en un mamoneo para los sindicatos y una fuente de clientelismos, la solución más justa es que se reparta linealmente entre toda la plantilla y finalizar así con esa situación.

### SEGURO COLECTIVO

- Reconocimiento de las tres pólizas del Seguro Colectivo: accidentes, riesgo y supervivencia para todos los trabajadores de TESAU.

Si todos los trabajadores cotizamos lo mismo (1,8% del salario) al Seguro Colectivo, ¿por qué no todos percibimos la misma prestación? ¿Qué trabajador ha dado autorización para que se modifiquen sus pólizas de seguro? Otra injusticia como la anterior que para nosotros no está en lo absoluto resuelta.

## **SALUD LABORAL**

- COORDINACIÓN REGULAR Y ESTABLE ENTRE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO Y CONTRATISTAS.
- Reconocimiento de la consideración de trabajos en pantalla para el personal que realiza su trabajo ante un ordenador. Establecimiento de 3 pausas de 15 minutos, al margen del descanso reglamentario, para todos los trabajadores que desarrollen su actividad en pantallas.
- Aquellos trabajos que las normas de salud laboral recomiendan no realizar en solitario, deberán realizarse como mínimo por dos personas,
- Análisis de la situación del carné de conducir por puntos y soluciones.
- Prevención y erradicación de factores psicosociales: estrés, depresión, moobing, etc.
- Eliminación del control de absentismo laboral por parte de ninguna mutua.

En los últimos años el ordenador se ha convertido en la herramienta más importante para todos los trabajadores llegando, en muchos casos, a convertirse en la única herramienta que utilizamos y en este momento está en manos del Jefe inmediato el determinar si tenemos derecho o no a la preceptiva revisión oftalmológica.

De las pausas de descanso por trabajo en pantallas. Respecto al tema de los trabajos en solitario, reivindicamos que lo que se expresa como una recomendación en la Normativa de Salud Laboral (no realizar trabajos en solitario cuando exista riesgo), se convierta en una obligación, al objeto de bajar la tasa de accidentabilidad.

## **ASISTENCIA SANITARIA Y ATAM**

- AMPLIACIÓN DE LAS COBERTURAS DE ANTARES SALUD, EN CUANTO A MÉDICOS ESPECIALISTAS.
- ELIMINACIÓN POR PARTE DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE ANTARES, DEL ACOSO A LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE BAJA.
- ELIMINACIÓN DE PAGO ALGUNO, INCLUYENDO IMPUESTOS, POR LA PÓLIZA DE SALUD.
- Mantenimiento de los servicios médicos por facultativos y personal médico de plantilla.
- Los reconocimientos médicos no pueden utilizarse para reprimir al trabajador (p.e. cambio de funciones).

- Reconocimiento del derecho a tiempo por asistencia a determinadas medicinas "alternativas" (acupuntura, homeopatía...).
- ATAM: gestión de la entidad por partícipes, socios y beneficiarios, con la elección directa por éstos, de los órganos rectores.

## **FORMACIÓN**

- Eliminación de los cursos fuera de jornada (tanto los de reciclaje como los de formación), manteniendo las escuelas y los cursos presenciales.
- Durante el período de formación no se realizarán guardias, incluidos el fin de semana anterior así como el posterior al curso.
- Los centros de trabajo contarán con un aula de formación para realizar los cursos que se desarrollen en el puesto de trabajo.
- NO a la elección y promoción a través de procesos de dudosa objetividad: "concurso de méritos" o similares.
- Pruebas objetivas controladas por tribunales paritarios con presencia de todas las organizaciones con representación en el C.I. o en los comités provinciales.
- Elección democrática y objetiva del profesor colaborador, dotándole de más medios y recursos para preparar los cursos y desarrollarlos.

La Teleformación y los cursos fuera de jornada se están convirtiendo en la generalización de la formación, lo cual hemos de evitar, ya que un curso después de haber realizado una jornada laboral es una pérdida de tiempo y un castigo para el trabajador, que no podrá rendir y aprovechar la fuente de conocimientos que supone un curso de formación.

## **RECLASIFICACIÓN**

- Obligación de la empresa de recolocación a un puesto de trabajo al empleado reclasificado acorde con sus aptitudes y conocimiento

En este punto volvemos a reivindicar lo que teníamos hasta el año 1.991 y que consiste en que cuando a un trabajador se le reconozca por parte de la S. Social una Invalidez Permanente para la Profesión Habitual, quedándole una pensión del 55% de la Base de Cotización, la empresa lo recolocó, por obligación, en un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades. Así estaba recogido en Normativa hasta que la empresa, de acuerdo con CC.OO. y UGT decidió suprimir de un plumazo todos los derechos de Previsión Social que teníamos los trabajadores de Telefónica.

## PREJUBILADOS

- Creación de un fondo que garantice sus salarios y la revalorización de los mismos hasta la jubilación.
- Subidas salariales anuales iguales al I.P.C. real a costa de la rentabilidad del fondo creado y de la aportación de la empresa.
- Mantenimiento de sus derechos, servicios médicos, etc.

Los compañeros y compañeras que durante estos últimos años se han prejubilado, para AST, siguen siendo trabajadores de Telefónica y por tanto entendemos que, a pesar de no haber seguido nuestras recomendaciones de no ceder a las pretensiones de la empresa, tienen que tener un reconocimiento a sus derechos y que en primera instancia pasan por asegurar sus rentas y tener una ligera subida de las mismas que les permita no perder tanto poder adquisitivo.

## DERECHOS de los Trabajadores y Sindicales

- Derecho de reunión de los trabajadores en el centro de trabajo, así como local para reunirse en los centros de más de 250 trabajadores de acuerdo con la Ley.
- Realización de asambleas convocadas por los comités de empresa al menos una por mes.
- La negociación y representación de los trabajadores se realizará por los Comités de Empresa Provinciales, estableciendo para ello los cauces necesarios de participación.
- Incorporación a la empresa en caso de despido improcedente con todos los derechos acumulados.
- Los comités de empresa estarán ubicados en los centros más representativos de la provincia, con medios suficientes.
- Las comisiones de gestión provinciales de seguridad y salud y otras las formarán todas las fuerzas sindicales que estén presentes en los comités de empresa. en todas las comisiones del comité de empresa estarán representadas todas las organizaciones sindicales con presencia en el mismo
- Obligación de la empresa de comunicar a los Comités Provinciales todas las sentencias judiciales y resoluciones de la Inspección de Trabajo, que se produzcan en el ámbito de cada Comité.
- La composición del Comité Intercentros será proporcional a los votos obtenidos por cada Organización Sindical y no por el número de delegados elegidos, con un representante como mínimo por cada organización de las que tengan representación en algún Comité Provincial.

- La representatividad a la hora de las votaciones en el C.I., será ponderada con el número de votos de cada Sindicato.
- Las funciones del C.I. serán única y exclusivamente la negociación del Convenio Colectivo y el control del cumplimiento del mismo.
- En todas las comisiones del C.I. y las que se constituyan con la empresa, estarán representadas con la ponderación correspondiente, por todas las organizaciones sindicales con presencia en el C.I,
- Eliminación de cualquier tipo de Liberado Sindical.

En cuanto a la representatividad, el primer objetivo consiste en un principio de la democracia, un hombre un voto, y que los votos de todos los trabajadores valgan lo mismo ante el Comité Intercentros evitando la actual desproporción.

El tema de los Liberados sindicales tiene mucha importancia ya que quienes nos están negociando las condiciones laborales, no las tienen que sufrir porque están exentos de trabajar.

## CLAUSULA DE FIRMA Y GARANTÍA.

- Establecimiento de un referéndum necesario para la firma del Convenio Colectivo.

## OTROS

- Validez de las reclamaciones en papel.
- Exigencia de la participación del Estado en la empresa, con capital público.
- Consideración de la Telefonía básica y la Banda Ancha para Internet como servicio público y de calidad.
- Por un Estatuto Obrero que garantice los derechos de los trabajadores.

[www.sindicatoast.org](http://www.sindicatoast.org)

