

Reunión de la Representación Sindical Estatal (RSE) 28 de noviembre de 2019

El pasado 28 de noviembre se mantuvo una nueva reunión entre la Representación Sindical Estatal de Tragsatec (RSE) y la Dirección de la empresa con el siguiente orden del día, al que sólo CCOO Tragsatec hizo aportaciones:

Análisis de la información del artículo 64 E.T. relativa al período económico cerrado



Tragsatec cierra octubre con un resultado positivo de 3 millones de euros y un acumulado anual de 2,1 millones de euros. La situación ha venido mejorando constantemente en los 3 últimos meses y estamos ya a niveles de lo estimado en presupuesto. En todo caso, no vamos a llegar al margen previsto debido a que tenemos deudas pendientes de cobro que lastran la situación. Cabe destacar que los beneficios de Tragsatec del 2018 fueron destinados a Tragsa en concepto de dividendos provocando una sustancial mejora en las cuentas analíticas de la empresa matriz.

La cartera de pedidos es muy positiva, lo que nos da tranquilidad de cara al 2020, con independencia de la tramitación y aprobación de los próximos Presupuestos Generales del Estado. La situación de producción y margen es positiva en todas las Unidades Territoriales.

En RRHH se produce un incremento importante de personal eventual para poder dar cobertura al incremento de producción. Eso provoca un importante aumento de la temporalidad en la empresa, que se sitúa ya en el 55% del personal total.

Desde CCOO preguntamos por qué esta vez se han abonado las horas extras en metálico al personal que ha participado en trabajos relacionados con la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), ya que en ocasiones anteriores la empresa se ha negado sistemáticamente por motivos de Hacienda y SEPI. La Dirección afirma que en esta ocasión se han abonado bajo la responsabilidad de Presidencia y corriendo el riesgo de que no se autorice por Hacienda, por las

circunstancias excepcionales y ante la imposibilidad de compensar esas horas en tiempo libre.

Tasa de reposición 2019

Desde **CCOO** volvimos a insistir en [nuestra propuesta](#) consistente en la necesidad de que la Tasa de Reposición sea un mecanismo **para cubrir vacantes fijas que hayan quedado libres y no una forma de estabilizar empleo temporal**. Esto es debido a que las plazas de tasa de reposición deben ser ofrecidas en primer lugar al personal en excedencia con derecho preferente de reingreso, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, por lo que si alguna de estas personas en excedencia acepta una de las plazas ocupadas por personal temporal, el personal que está ocupando dicha plaza en ese momento se queda sin poder optar a la misma (tal y como ha ocurrido en Tasa reposición 2017 y 2018), perdiendo la opción de que su plaza se incluya en el procedimiento específico de estabilización y, por otro lado, de esta manera, no se contempla la promoción interna como preferente antes de sacar las plazas a concurso público.



Desde **CCOO**, entendemos que no se deben destinar las plazas de tasa de reposición a estabilizar empleo temporal porque existe el Plan de estabilización de empleo, que es el mecanismo que ofrece más garantías al personal temporal de larga duración y a todo aquel contratado ininterrumpidamente desde el 1 de enero de 2015, por eso respecto a la Tasa de reposición del año 2019, propusimos que primeramente **se estableciera un procedimiento de concurso de traslados y de promoción interna del personal fijo en la empresa** y posteriormente, se ofrecieran las plazas restantes al personal en excedencia voluntaria que solicitase reincorporación, para finalmente sacar a tasa de reposición aquellas plazas libres que no hayan sido ocupadas siguiendo los procedimientos anteriores. La empresa afirma que para la tasa de 2019 no se plantean modificar la propuesta presentada, ya que la misma responde a necesidades productivas y tampoco daría tiempo a articular otro procedimiento, por lo que **saldrán a concurso público las 28 plazas que las unidades productivas han determinado**. Sin embargo, sí están de acuerdo en aplicar la propuesta planteada por **CCOO** a partir de enero de 2020. **Hacienda y SEPI han autorizado un procedimiento de promoción interna** que se pondrá en marcha el año que viene **sin perjuicio**

en los salarios por las supuestas limitaciones de la masa salarial y retribuciones individuales que se han venido alegando para no promocionar a la plantilla. El personal fijo de Tragsatec podrá optar, vía promoción interna, a puestos de mayor categoría y/o responsabilidad, cubriéndose el puesto que el personal promocionado deje vacante por la vía de tasa de reposición de los próximos años. Para este procedimiento se creará una comisión específica llegado el momento, en la que la Representación de los Trabajadores tendrá participación activa.

Desde CCOO manifestamos que **no será posible alcanzar un acuerdo de aplicación para la tasa de reposición 2019**. Sin embargo, nos alegramos que la empresa haya decidido poner en marcha un procedimiento de promoción interna, algo demandado históricamente por CCOO. En todo caso, estaremos vigilantes para que sea un proceso transparente, con condiciones igualitarias y garantistas para toda la plantilla de Tragsatec y no atienda a criterios productivos únicamente, tal y como se viene estableciendo hasta la fecha en los procesos de tasa de reposición.

De esta manera, para el año 2021 cuando se concluya el Plan de estabilización de empleo y ya esté en marcha el proceso de promoción interna y concurso de traslados, esperamos que el actual personal temporal de larga duración ya esté ocupando una plaza fija, que el personal fijo de la empresa pueda optar a la promoción interna y al concurso de traslados y que el personal temporal existente tenga opciones también de acceder a las plazas fijas vacantes que se publiquen en las tasas de reposición de años posteriores.

Propuesta de procedimiento de resolución de conflictos laborales, propuesta de protocolo para la prevención del acoso laboral y protocolo para la prevención del acoso sexual



La Dirección presentó a la representación social una **Propuesta de Protocolo de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el grupo Tragsa y un Procedimiento de Gestión de Conflictos**, aprobado por el Comité de Dirección el pasado día 4 de noviembre.

Finalmente, debido a la normativa legal y la inminente negociación de un **nuevo**

Plan de Igualdad para Tragsatec, la propuesta de Protocolo de Acoso presentada por la Dirección, se centrará exclusivamente en **prevenir y actuar frente al acoso laboral**, dado que **el protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo irá negociado de forma independiente a través del nuevo Plan de Igualdad** de Tragsatec.

Dentro del Procedimiento de Gestión de Conflictos y del Protocolo de acoso laboral, desde **CCOO** solicitamos participación real y activa de la representación legal de los trabajadores (RLT) en todo el proceso para mayor garantía, respondiendo Dirección que solo se daba la opción de acompañamiento si alguna de las partes implicadas lo solicitaba expresamente. Desde **CCOO** entendemos que debemos formar parte de todo el proceso, además de pertenecer a la comisión de investigación.

Por otro lado, propusimos que ambos procedimientos se articularan en un único documento que incluyera el posible acoso en el entorno laboral y el conflicto laboral, y que en la investigación que se lleve a cabo, se determine si se trata de acoso en el entorno laboral o de otro tipo de conflicto laboral, como puede ser mala praxis, abuso de autoridad, desigualdad de trato, malas formas, etc., de tal manera que la resolución en caso de no tratarse de acoso, no se quede (como sucede hasta ahora) en que no hay acoso y no se hace nada más, sino que, si se puede sancionar mediante el régimen disciplinario del Convenio de Ingenierías se haga, además de establecer las medidas correctoras y cautelares necesarias tanto en estos casos, como cuando el conflicto no sea sancionable.

También propusimos que **es fundamental realizar un seguimiento de las medidas adoptadas, así como apostar por la formación en materia de prevención del acoso y los conflictos laborales para el personal de Tragsatec**, debido a que hay mandos o personal que no sabe cómo dirigirse y tratar a sus colaboradores o compañeros/as. También manifestamos que es fundamental una asistencia psicológica/médica para las personas que inicien el protocolo de acoso, que podría realizarse a través de la mutua, en caso que la persona afectada así lo deseara.



Desde la empresa, manifestaron que es necesario separar el protocolo de acoso del procedimiento de gestión de

conflictos, ya que hay conflictos menores en los que no es necesario abrir toda la investigación de un protocolo, sino que muchas veces es suficiente con una simple mediación. También están de acuerdo en realizar el seguimiento una vez emitida la resolución y en que la formación es fundamental y afirman que ya están apostando por ella. Respecto a la atención por parte de la mutua, dijeron que iban a consultarlo a ver si estaba contemplado dentro del contrato existente. Sobre la participación de la RLT en la comisión de investigación del protocolo de acoso laboral, la empresa se niega y propone que sea una empresa externa la que haga la investigación, remitiendo informes para su control a los comités de Seguridad y Salud y a la RSE, y siendo posible la existencia de expertos de los distintos sindicatos que puedan estar presentes en dicha comisión, en calidad de asesores.

Los dos objetivos que se pretenden conseguir con la externalización del Protocolo de acoso laboral es rebajar el clima de tensión que pueda existir entre las partes afectadas durante la ejecución del protocolo y garantizar un proceso neutral y objetivo, ya que se investigará por expertos ajenos a la empresa.

Finalmente, la Dirección aceptó nuestra propuesta de considerar dentro del procedimiento de resolución de conflictos la fase de investigación en el caso de conflictos mayores que no se resuelvan con una mediación, y que no sean denunciados como acoso en el entorno laboral.

Aplicación XIX Convenio Colectivo de Ingenierías en Tragsatec

- **Aplicación Tablas convenio:**



Desde Dirección nos informaron que están a la espera de que se aprueben los criterios de incrementos salariales en el Sector Público para 2020 y así, tratar de adecuar los salarios a los contemplados en las tablas del actual Convenio de Ingenierías, sin rebasar los supuestos establecidos en la LPGE.

Informan que en la nómina de noviembre ya constan las subidas salariales de la LPGE para el 2019 y que prevén abonar los



atrasos correspondientes de enero a octubre (2,25% desde el 1 de enero y 0,25% desde 1 de julio) entre febrero y marzo de 2020.

Plus Convenio

- **Abono al personal contratado en nivel 2:** El Convenio Colectivo de Ingenierías recién firmado modifica el artículo del plus convenio y establece que el personal contratado en el nivel 2 debe cobrar el plus convenio desde el primer día de contrato. Ante la solicitud hecha por **CCOO** para que se cumpla el convenio en este punto, la empresa manifestó que en la nómina de noviembre ya se ha procedido a abonar el plus convenio al personal del nivel 2 y que los atrasos correspondientes al 2019 serán abonados en el mismo momento en que se abonen los correspondientes a los incrementos salariales de la LPGE.
- **Personal con experiencia laboral en el extranjero:** Desde **CCOO** pusimos de manifiesto que está habiendo complicaciones para que la empresa reconozca la experiencia adquirida en el extranjero en el caso del nivel 1, a efectos de cobro del plus convenio. La Dirección nos pidió que les hagamos llegar los supuestos que haya y afirma que no pondrá impedimentos para su abono siempre que se certifique la experiencia.
- **Personal con reducción de jornada por guarda legal:** Desde **CCOO** volvimos a solicitar que el plus se abone íntegramente al personal con reducción de jornada por guarda legal ahora que ya se retiró del convenio la referencia a la cantidad y calidad de trabajo. Desde la empresa se reafirman en considerar el plus como un concepto salarial y que, por lo tanto, éste debe tener la misma reducción directa que el resto de conceptos salariales, en función de las horas trabajadas.
- **Dietas:** Desde Dirección se nos comunicó que **se procedía a aplicar las dietas según lo dispuesto en el art. 37 del XIX Convenio de Ingenierías** y que además está dada la instrucción a las gerencias para que cuando el/la trabajador/a pernocte en un municipio distinto del lugar de trabajo habitual, la dieta **sea de 49 euros/día, pudiendo optar durante los primeros 20 días por una dieta diaria de 30 euros y que la empresa, por su cuenta, le facilite el alojamiento.**
- **Obligación de contratar a dos personas (una de ellas fija) o a una temporal y convertir a otro ya contratado en fijo cuando se**

extinga algún contrato por alcanzar la edad legal de jubilación:

Ante esta nueva obligación introducida por el Convenio Colectivo de Ingenierías recién firmado, desde Dirección manifestaron que tratarán de cumplir esta nueva disposición a través de la tasa de reposición. Afirman que no tienen otra forma de hacerlo por las limitaciones de la LPGE.

- **Contratación nivel 9:** Desde **CCOO** solicitamos que se deje de contratar a personal en nivel 9 ya que las retribuciones de esta categoría son, en muchas ocasiones, inferiores al SMI (salario mínimo interprofesional) y que además, por las limitaciones establecidas en la LPGE no se pueden aplicar los incrementos recogidos en el nuevo convenio para esta categoría. La empresa pide una propuesta formal de la RSE para poder ser trasladada al Comité de Dirección, ya que la decisión que se tome dependerá de la parte productiva.

Estado del proceso de la Tasa de reposición 2017

La empresa informó que, aunque se han registrado incidencias, de manera general están satisfechos con los resultados de la tasa de reposición 2017 y que las notas provisionales se publicarán, previsiblemente, durante esta semana.

Desde **CCOO** presentamos una queja por haber centralizado el procedimiento en Madrid, por el número excesivo de preguntas (190) en las pruebas competenciales y por el nivel de dificultad de las pruebas psicotécnicas, unido al número de preguntas en el tiempo establecido.

La empresa afirma ser consciente de los problemas expuestos y aseguran que tratarán de enmendarlos para la próxima convocatoria pero que, en todo caso, para la tasa de reposición 2018 no podrán hacer grandes cambios por falta de tiempo. Sí proponen hacer modificaciones importantes para la tasa de reposición 2019 y para el plan de estabilización de empleo como, por ejemplo, **la elaboración de un temario y que sea una empresa externa la que formule las preguntas. Todo este tipo de decisiones todavía se tienen que valorar y consensuar en el seno de la RSE.**





La previsión es que los resultados de la tasa de reposición 2017 estén antes de finalizar el año y que a principios del 2020 se ponga en marcha la tasa de reposición 2018. El plan de estabilización de empleo se convocaría e iniciaría a continuación, pudiéndose extender su aplicación durante el 2021, año en el que se publicaría la tasa de reposición del 2019, cuando se finalizara el plan de estabilización de empleo. Nos comunican que la demora en el inicio del plan de estabilización se debe a la elaboración del pliego de adjudicación para determinar la empresa externa que debe realizar el proceso.

Composición mesa negociadora Plan de Igualdad de Tragsatec

La Dirección informa que están a la espera de un informe jurídico sobre los criterios a aplicar para constituir la mesa negociadora del nuevo Plan de Igualdad en cuanto a composición y número.

Cotización dietas personal contratado por obra o servicio

Se nos comunica que tras recientes sentencias, órdenes e instrucciones de la Inspección de Trabajo, **se establece que las dietas cobradas por el personal con contrato por obra o servicio deben cotizar y tributar al igual que el salario.** Desde CCOO Tragsatec hemos dado traslado de esta aplicación por parte de la empresa a nuestra asesoría jurídica ya que “a priori” nos parece una medida discriminatoria, que se podría ajustar a algún caso concreto pero no en general a todos los contratos por obra o servicio.

Temas pendientes

- **Postura de la Dirección de la Empresa sobre el reconocimiento automático de la condición de indefinido no fijo transcurrido el tiempo legal. Forma de finalización de los contratos de este personal:** La empresa afirma que la LPGE impide el reconocimiento del personal indefinido no fijo a menos que exista una resolución judicial. De ser necesaria la finalización de algún contrato de este tipo, la forma de proceder será analizada y estudiada caso a caso.
- **Modificación en la cadena de aprobación de las incidencias realizadas en la Intranet:** La Dirección informó que ya dio instrucciones para que haya un máximo de dos aprobadores entre la persona solicitante y RRHH, pero como parece ser que todavía no está funcionando en todos los territorios, se establecerá un plazo concreto para su instauración completa en todas las Unidades territoriales.

- **Registro Salarial en base al art. 28 del Estatuto modificado por Real Decreto-ley 6/2019:**



Desde **CCOO** entendemos que los **Comités de Empresa provinciales o la plantilla a través de sus representantes deben poder acceder a este registro**, según lo establecido en la ley. Desde la empresa manifiestan que no tienen inconveniente en facilitar esa información a los Representantes de los Trabajadores según su ámbito, pero cumpliendo con todas las garantías de confidencialidad y

legalidad establecidas, tal y como lo realizan en la Comisión de Igualdad. Manifestamos que además de los valores medios salariales deben informar de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Actualización información Proyecto Piloto de Teletrabajo. Incidencias detectadas y solicitud de relación de miembros de la Comisión de Seguimiento del Proyecto Piloto de Teletrabajo

Dirección informó que no se ha hecho la convocatoria aún de la comisión de seguimiento del teletrabajo porque no han empezado a teletrabajar todas las personas candidatas al proyecto piloto, ni se ha hecho la primera encuesta de satisfacción y tampoco disponen de informes de evolución. La previsión de la primera reunión será para 2020.

Desde **CCOO** solicitamos que se respeten todos los principios de flexibilidad que rigen en la empresa (incluyendo la posibilidad de acumular tiempo el día que se está teletrabajando), ya que así consta en la novación contractual y así lo habíamos acordado. La empresa manifiesta que revisará nuestra solicitud.

Personal contratado en Tragsatec con condiciones subrogadas de otras empresas

Desde **CCOO** manifestamos que tenemos conocimiento de que ha empezado a prestar servicio en Tragsatec personal fijo procedente de otras empresas.



Solicitamos que Dirección indique su postura en relación a qué consideración tiene el personal que, siendo fijo en su empresa de origen, empieza a prestar servicios en Tragsatec con condiciones laborales subrogadas ya que, teniendo en cuenta que dicho personal no pasó ningún proceso de concurso público, no deberían ser considerados fijos en la empresa.

La Dirección manifiesta en este sentido, que están obligados a subrogarse en las condiciones laborales porque así lo establece el convenio colectivo sectorial. **Esto incluye su condición de personal fijo.** En todo caso, este reconocimiento no afecta a la tasa de reposición ni al plan de estabilización de empleo.

Ruegos y preguntas

- Solicitamos un listado actualizado de plazas del plan de estabilización en el momento en que se inicie el procedimiento. La Dirección dijo que sí nos lo facilitará llegado el momento.
- La Dirección informó que han anunciado recurso contra la sentencia de antigüedad pero no está presentado aún. Los servicios jurídicos de la empresa están estudiando el caso y no está la decisión final tomada, de la cual informarán a la RLT en su momento.

Seguiremos informando.

