

POST-CONVENIO 2007-2010: **REUNIÓN CON RECURSOS HUMANOS**

Las buenas intenciones no bastan

El jueves 3 de abril, por fin, Recursos Humanos nos convoca a una reunión para retomar las negociaciones relativas a la Plataforma de Post-Convenio presentada por CC.OO. con fecha 7 de febrero (y que fue publicada en nuestra circular de fecha 4 de febrero).

El tremendo retraso acumulado, excusado sólo en parte por el proceso de incorporación de personal, los despidos “pactados” y los traslados, nos hacía albergar un cierto escepticismo acerca del contenido de esta reunión, a la que fuimos dispuestos a escuchar la respuesta de Recursos Humanos a nuestra plataforma.

No están demostrando una gran diligencia en este asunto cuando, desde octubre, momento en que se firmó el Convenio Estatal, tienen sobre la mesa una petición de apertura del proceso negociador. Igualmente, dos meses para valorar una Plataforma Reivindicativa, nos parece tiempo más que suficiente. Más aún, **cuando la mayoría de las contestaciones por parte del Director de Recursos Humanos fueron negativas**, como resumimos a continuación:

Temas salariales

No quieren negociar mejoras, ya que consideran que el aumento de la cantidad que se reparte en la paga variable, al sumar la media paga que no abonaron en marzo, es suficiente. Estarían dispuestos a negociar el pago de sustituciones de mandos intermedios.

Jornada

De entrada ninguna mejora, aunque podrían negociar alguna alternativa que supusiera una reducción en el número de tardes trabajadas.

Beneficios Sociales

Mantienen su postura de no unificar los préstamos de Convenio Estatal y el antiguo de empleado, ni aplicar las condiciones del Convenio a la cartera viva. Tampoco aceptan negociar el resto de nuestras propuestas.

Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Aceptan algunos puntos, como la flexibilidad horaria en la entrada y la salida, para trabajadores con hijos o familiares a cargo, y ampliar los supuestos de reducción de jornada. También aceptan mejoras en el disfrute del permiso de lactancia y ampliar a dos días el permiso por cambio de residencia, pero nada respecto a modificar las excedencias o los permisos por matrimonio o registro de pareja de hecho.

Políticas de Igualdad

Afirman que todavía están dentro de los plazos legales para constituir la Comisión de Igualdad, como les reclamamos en su día, en cumplimiento de la legislación vigente.

Previsión Social

Manifiestan su voluntad de iniciar la Transformación del Plan de Pensiones, en cuanto se solucione la grave situación en que se encuentra, con las cuentas de 2006 y 2007 pendientes de aprobar y descabezada la Comisión de Control.

No aceptan aumentar las aportaciones para los partícipes del Subplan 2, remitiendo a la transformación para cualquier mejora.

Formación

Niegan cualquier posible compensación por la formación fuera de horario laboral puesto que es totalmente voluntaria. La formación presencial dentro de la jornada les parece suficiente.

Promoción, empleo y prejubilaciones

Remiten al “acuerdo” firmado en junio con UGT, ya que estos puntos están recogidos en él, por lo que no podemos abordarlos.

Durante la reunión, el Director de Recursos Humanos nos propuso varias veces que nos sumáramos al “acuerdo” de junio, firmado por UGT contra la voluntad de la Asamblea de Trabajadores, ya que consideraba que muchos de los puntos positivos y avances recogidos en él provenían de las propuestas de CC.OO., a lo que inmediatamente contestamos que para considerar siquiera ese punto **debía solucionarse previamente el problema de los mandos intermedios cesados por ejercer su derecho a la huelga**. Añadimos también que el último proceso de traslados, en el que se discriminó a algunos de estos compañeros cesados y se aprovechó para castigar a otros con reasignaciones “forzosas”, no ayudaba en absoluto a buscar una salida negociada.

Como quiera que el talante negociador se demuestra con hechos, no nos parece que la Dirección de la Empresa tenga una voluntad real de negociar en serio, ni vemos la voluntad necesaria para restañar las profundas heridas inflingidas en la plantilla, con un acuerdo que, más allá de las meras cuestiones materiales de salario y jornada, debería sellarse **con una mejora sustancial y radical de la gestión de recursos humanos**, fomentando la transparencia, primando la profesionalidad y favoreciendo el compañerismo, en lugar de seguir instalados en el revanchismo, el favoritismo y la intransigencia.

La próxima semana está prevista una nueva reunión e intentaremos avanzar en la negociación, sin descartar las medidas de presión que consideremos oportunas en el desarrollo de este proceso. En lo que no vamos a entrar es en el juego de emitir cuarenta circulares durante el mes previo a las Elecciones Sindicales, apuntándonos todos los tantos que no nos corresponden y desviando la atención de los problemas que verdaderamente afectan a los intereses de los trabajadores.

Oviedo, 4 de abril de 2008

P.D.: Hemos comunicado a Recursos Humanos que por nuestra parte no tenemos ningún inconveniente en que participen en la negociación post-convenio aquellos Sindicatos que tengan interés en la misma.