

Reunión de la Representación Sindical Estatal (RSE) 23 de enero de 2020

El pasado 23 de enero 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:

Tasas de reposición (2017, 2018 y 2019) y Plan de Estabilización de Empleo.

Tasa de reposición 2017

En relación a la Tasa de Reposición 2017 la empresa manifestó, en líneas generales, su satisfacción por el resultado del proceso, ya que la mayoría de las plazas han sido cubiertas por el personal que la ocupaba, quedando dos de ellas desiertas. Estas plazas tienen intención de volver a sacarlas a concurso en un procedimiento que denominaron de “repesca” de la Tasa de Reposición 2017 y que, como sigue siendo parte del proceso de Tasa de Reposición 2017, no pueden hacer ninguna modificación ni en las bases, ni en el tribunal. Su intención es publicar este procedimiento de “repesca” esta misma semana.

Desde **CCOO** Tragsatec consideramos que esa propuesta introduce un elemento “**discriminatorio**” ya que se estaría dando una segunda oportunidad a aquellas personas que no han podido sacar la plaza por quedar desierta y no se le daría a aquellas que no han ocupado la plaza porque fue ocupada por otra persona. Estamos de acuerdo en que las plazas desiertas, junto con las plazas de las personas que hayan sido ocupadas por personal en excedencia con derecho preferente de reingreso y que cumplen [los requisitos recogidos en la LPGE 2018](#) salgan a concurso pero **a través del Plan de estabilización de empleo**, que como ya hemos manifestado en más de una ocasión, es donde deberían haber estado ubicadas todas las plazas de las personas que han estado contratadas ininterrumpidamente desde el 01/01/2015 (o antes) al 31/12/2017. Asimismo, pedimos confirmación sobre una información que recibimos según la cual **la empresa ha eliminado todos los complementos por encima de convenio** (todo lo que no es antigüedad, plus de convenio y complementos de mejora por los incrementos de la LPGE), como son los complementos personales absorbibles, los complementos de dedicación plena, etc. **a aquellas personas que**, con motivo del proceso de tasa de reposición, **están firmando la conversión de contrato temporal a indefinido**. La empresa confirmó tal hecho, justificándolo en que, **reglamentariamente, los puestos ofertados vía Tasa de Reposición son de nueva creación** (aunque en realidad los mismos estén

ocupados por personal temporal de larga duración) **y que Hacienda no autoriza ninguna retribución por encima de Convenio para estas plazas.** Afirman que el problema es que se haya usado el procedimiento de Tasa como un proceso de estabilización de empleo. Desde **CCOO** recordamos que siempre manifestamos nuestra oposición a plantear la Tasa de Reposición en estos términos y que, al problema existente de tener la obligación de ofertar estas plazas en primer lugar al personal con excedencia con derecho preferente de ingreso, **ahora se suma la posibilidad de que se produzca una disminución de la retribución del personal que saque su plaza a través de la tasa de reposición.** La empresa afirma que se compromete a solicitar a Hacienda una autorización para incrementar la retribución del personal afectado con efectos retroactivos desde la firma del contrato indefinido, pero que la decisión no será inmediata y ni siquiera está garantizada. Finalmente, aseguraron que este problema no se producirá en el Plan de estabilización de empleo, ya que reglamentariamente no son puestos de nueva creación, por lo que ni se ofertarán a personal en excedencia ni se disminuirá la retribución que se esté percibiendo con el contrato temporal.

Desde **CCOO** creemos que esta **es una situación muy grave** y que podría suponer una modificación sustancial de las condiciones laborales del personal afectado. Por ello, daremos traslado de esta cuestión a nuestros servicios jurídicos para su valoración y en función de ello pondremos en marcha todas las medidas sindicales que estén a nuestro alcance.

Tasa de reposición 2018

En relación a la Tasa de Reposición 2018, la empresa afirmó que quieren introducir una serie de mejoras que traten de evitar problemas procedimentales detectados en la tasa de 2017, con la intención de sacar la convocatoria a finales de marzo.

Desde **CCOO** hicimos entrega de una [propuesta](#) de modificación de varios aspectos en las bases, de cara a los futuros procedimientos de Tasa de Reposición y para el Plan de Estabilización de Empleo, para que no se repitan situaciones que han podido complicar el proceso de la Tasa de reposición 2017.

Preguntamos si las plazas de tasa de reposición 2018 y las de repesca de 2017 se iban a volver a ofertar al personal en excedencia, ya que desde que se ofertaron (agosto 2019) hasta que se inicie el procedimiento van a pasar varios meses y la situación del personal en excedencia que no ha perdido el derecho preferente de reingreso puede haber variado. Desde Dirección nos trasladaron que consideran ya ofertadas estas plazas y que sólo procederán a ofrecerlas a

aquel personal que haya solicitado su reingreso a partir de agosto de 2019. Además, van a consultar con el servicio jurídico si deberían ofertarlas nuevamente a todo el personal aunque ya se hubieran ofertado en agosto de 2019, por evitar posibles impugnaciones.

Tasa de reposición 2019

Sobre la Tasa de Reposición 2019, la empresa informó que ya recibieron aprobación para la misma por parte de Hacienda y que el proceso se llevará a cabo no antes del año 2021, cuando se finalice el Plan de Estabilización de Empleo.

Plan de estabilización de empleo

Finalmente y relativo al Plan de Estabilización de Empleo **la empresa confirmó que la convocatoria del Plan será en el último trimestre del año 2020, pero su ejecución será a lo largo del año 2021, agrupando las plazas en varias fechas.**

Desde CCOO volvimos a solicitar un listado actualizado de los puestos de trabajo que, cumpliendo con los requisitos establecidos en la LPGE 2018, fueron amortizados porque dicho personal ya no está presente en la empresa como consecuencia de finalizaciones de encomiendas, bajas voluntarias, etc. Desde esta Sección Sindical consideramos que estas plazas **deben ser consideradas estructurales de la empresa** y no se debe prescindir de ellas aunque no se renueve la obra a la que, en principio, estuvieron vinculadas. Debemos recordar que el Plan de Estabilización de Empleo fue aprobado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2018, como consecuencia de un acuerdo entre Gobierno y Sindicatos mayoritarios, en el que se establecía un plazo de ejecución para dicho Plan. Las causas por las que no se haya ejecutado hasta el momento son ajenas a las personas que están ocupando los puestos susceptibles de convertirse en fijos y, por ende, no deben ser éstas las que paguen las consecuencias del retraso en la ejecución del Plan. Desgraciadamente, la Dirección de la empresa no comparte este criterio y sigue defendiendo que deben amortizar estos puestos de trabajo a medida que sus encomiendas finalicen. Esta es una forma fácil de reducir drásticamente el efecto que se buscaba con el Plan de Estabilización de Empleo, ya que cuanto más se tarde en poner en marcha el mismo, más encomiendas pueden finalizar y más puestos de trabajo de larga duración, que deberían convertirse en fijos serán

amortizados. Al mismo tiempo la empresa puede seguir contratando a nuevo personal temporal para las nuevas encomiendas que se vayan formalizando.

Por este motivo, desde **CCOO** Tragsatec solicitamos a la empresa que no reduzca el número de plazas del Plan de estabilización de empleo aunque las personas que las ocupaban ya no estén presentes en la empresa, ya que si dichos puestos han sido necesarios durante muchos años y son perfiles habituales en Tragsatec, debería darse la oportunidad a las personas que las han ocupado durante tanto tiempo de poder consolidar su empleo a través de un contrato indefinido y trabajar en otros proyectos, que es lo mismo que habría sucedido si el Plan se hubiera ejecutado en los años 2018, 2019 y 2020, tal y como recogía la LPGE 2018, puesto que habría personas que ya serían indefinidas en el momento de finalizar su encomienda y hubieran tenido que ser reubicadas.

La Dirección respondió que se estudiaría cada uno de estos casos para ver si tienen un carácter estructural que sería, lo que según su criterio, haría que siguieran incluidas en el listado de plazas del Plan de Estabilización de Empleo.

Volvimos a reclamar algunas plazas que, sin causa justificada, fueron excluidas del Plan de Estabilización de Empleo cumpliendo con los requisitos para estar incluidos en él. La Dirección se comprometió a trasladar estas situaciones al Ministerio de Hacienda para que autorizara la inclusión de estos puestos.

Derecho a la desconexión digital

La empresa manifestó la voluntad de implantar un protocolo de Desconexión Digital e hizo una exposición de un borrador de propuesta para tratar de garantizar el derecho a la desconexión digital establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la actual Ley de Protección de Datos para todo el personal de Tragsatec, incluido el personal de estructura y mandos intermedios, tal y como indica la normativa, resaltando la necesidad de generar una corresponsabilidad e implicación de todo el personal de la empresa para que se pueda llevar a cabo.

Desde **CCOO**, aunque a priori valoramos positivamente la propuesta, ya que es una reivindicación histórica de esta sección sindical que nada más publicarse la Ley [solicitó la negociación de este protocolo en marzo del año pasado](#), estamos a la espera de ver si este protocolo se aplica y aprueba por consenso entre representación sindical y Dirección o por imposición y decisión del Consejo de Administración, que es el que toma las decisiones en materia laboral últimamente. En todo caso, haremos llegar a Dirección nuestras propuestas que

irán encaminadas a que el derecho sea realmente efectivo y no una simple declaración que queda muy vistosa en papel, pero que a efectos prácticos sirva de poco.

Para esta Sección Sindical también es muy importante la aplicación del protocolo desde la perspectiva de la prevención de los riesgos psicosociales por lo que, una vez que se tenga el protocolo definitivo, plantearemos medidas específicas en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud para aquellos colectivos que hayan manifestado mayor riesgo en la evaluación de riesgos psicosociales.

Protocolo de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo: adaptación al Protocolo de Actuación y Decisión ante posibles ilícitos en el Grupo Tragsa.

La empresa informó que los Consejos de Administración de Tragsa y Tragsatec aprobaron, el pasado mes de noviembre, el **Nuevo Protocolo de Actuación y Decisión ante posibles ilícitos en el Grupo Tragsa** y que ya puede ser consultado en la Intranet de la empresa. El mismo consiste en la **creación de una Comisión de Gobierno**, integrada por tres miembros del Consejo de Administración de la empresa más el Compliance Officer, que será la encargada de recibir cualquier denuncia que pueda suponer un ilícito penal y controlará el flujo de los casos, **incluidos las supuestas situaciones de acoso sexual o laboral**. Tras hacer una primera valoración de los mismos, se derivarán, si así lo consideran oportuno, a la comisión específica de acoso, para que se instruya la investigación y se remita una propuesta de resolución a la Comisión de Gobierno, que será la que emita la resolución final, pudiendo ser diferente a la acordada en la comisión de Acoso.

Para ello, se elimina el buzón de acoso y se mantiene de manera exclusiva el buzón ético, a través del cual deberán denunciarse todos los supuestos ilícitos (incluido el acoso). Quedan fuera de este cauce las situaciones de conflicto laboral no consideradas acoso, que se resolverán a través del Procedimiento de resolución de conflictos, aprobado unilateralmente por el Comité de Dirección, sin permitir ningún tipo de participación a la RLT.

Desde **CCOO** valoramos el nuevo protocolo con la creación de la Comisión de Gobierno como un total desacierto, totalmente desproporcionado e innecesario, ya que nos parece que denuncias tan sensibles como son los posibles casos de acoso deberían ponerse en conocimiento del menor número de personas para

velar por la máxima confidencialidad. Además, creemos que el que la denuncia tenga que llegar primero a la Comisión de Gobierno puede dificultar el que las personas afectadas denuncien, ya que se puede interpretar como más trámites a realizar y más personas que van a tener constancia de situaciones muy personales y complicadas, personas ajenas a la empresa, sin formación expresa en Acoso, como los miembros del Consejo de Administración que, en algunos casos, son miembros del gobierno de las Comunidades Autónomas y, por ende, clientes de la empresa.

Este nuevo procedimiento hace que sea mucho más incoherente el reiterado razonamiento que se nos da a la representación social para impedir nuestra participación en las investigaciones de las denuncias de acoso, que según la empresa es para velar por el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de las personas implicadas, sin embargo no hay ningún problema en que algunos de los miembros del Consejo de Administración puedan tener conocimiento de todas las denuncias y el poder de decisión sobre la resolución final.

Por último, desde CCOO Tragsatec solicitamos a la Dirección de la empresa la publicación de una noticia en la Intranet (que fue publicada el viernes 24 de enero) con toda esta información y los distintos documentos que son de aplicación, así como la creación de una carpeta específica dentro del apartado de “Entorno laboral” de la Intranet, para los casos de acoso y conflictos laborales, donde el personal de la empresa pueda consultar todos los documentos relacionados.

Desde CCOO Tragsatec daremos traslado al servicio jurídico de este inadmisibles protocolo impuesto por la dirección de la empresa, para investigar y actuar ante conductas ilegales y amorales,.

Tribunal de promociones

Como recordaréis, en la reunión de la RSE con la Dirección del pasado [mes de noviembre](#), la empresa hizo lo que consideró un anuncio estrella y todo un logro en la compañía: **la puesta en marcha de un sistema de promoción interna**, que consistiría en ofrecer al personal de la empresa aquellos puestos indefinidos que hubieran quedado vacantes, como paso previo a la puesta en marcha del procedimiento de Tasa de Reposición 2020 y siguientes. Para el funcionamiento de este sistema de promociones, que podría incluir traslados, se crearía un tribunal calificador del que formaría parte la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Aunque esta es una solicitud hecha por **CCOO** desde el anuncio de la puesta en marcha de la Tasa de Reposición 2017, nos mostramos escépticos y prudentes con el anuncio hecho por la empresa y, efectivamente, nuestros temores se confirmaron en la pasada reunión. Y es que la empresa afirma que en el tribunal sólo podrá participar una persona de la RLT y en el mismo sólo se estudiarán las promociones hasta el nivel 3 del Convenio Colectivo, **quedando a discreción de la empresa las promociones a los niveles 1 y 2 y los puestos de responsabilidad**, basándose en lo establecido en el Convenio de Ingenierías, que ahora sí dicen querer cumplir estrictamente con una interpretación del mismo sesgada e interesada, cuando llevan años incumpléndolo sin pudor, tal y como establecen múltiples resoluciones e infracciones de la Inspección de Trabajo.

Desde **CCOO** ya manifestamos nuestro desacuerdo en que este procedimiento se lleve a cabo de esta manera y expusimos que la RLT debería tener un mayor peso en el tribunal calificador para garantizar el derecho real de promoción en igualdad de condiciones para toda la plantilla de Tragsatec y que dicho tribunal debería tener la capacidad para decidir sobre todas las promociones que se hagan en la empresa, con independencia del nivel salarial y responsabilidad del puesto de trabajo.

También incidimos en que este procedimiento debería contemplar no sólo las promociones, si no también **las necesidades de traslados** de personal, que llevamos años demandando, a lo que la Dirección de la empresa se negó por el momento, argumentando las complicaciones que acarrearía un procedimiento de esta envergadura.

Antigüedad

Desde **CCOO** volvimos a preguntar si la empresa pretende acatar la [sentencia de la Audiencia Nacional](#) que reconoce el derecho a cobrar la antigüedad correspondiente al tiempo de trabajo efectivo, con independencia de las interrupciones entre contratos, o si por el contrario tiene intención de formalizar el recurso ya anunciado y elevar el caso al Tribunal Supremo. La empresa afirma que la decisión sigue pendiente de un informe -uno más- de la Abogacía del Estado y que nos comunicarán su decisión en cuanto la hayan tomado, algo increíble dado que la Audiencia Nacional se pronunció en el mes de noviembre y el plazo para la formalización del recurso se termina esta semana. Esto junto al hecho de que nos informaron que se ha bajado la ruptura del vínculo de 7 a 6 meses hace poco, nos hace sospechar, tal y como imaginábamos, que se

acabará formalizando el recurso y tendremos que esperar al pronunciamiento del Tribunal Supremo para recuperar el derecho al cobro íntegro de la antigüedad, arrebatado por la anterior dirección y mantenido por la actual.

En otro orden de cosas, desde **CCOO** pusimos en conocimiento una reciente [sentencia de la justicia europea](#) que reconoce la antigüedad del personal fijo discontinuo sin descontar los periodos de inactividad. Teniendo en cuenta la misma, solicitamos que la empresa estudie la posibilidad de incluir en el Plan de Estabilización de Empleo al personal temporal que es contratado todos los años para hacer los mismos trabajos en los mismos periodos, ya que interpretamos, según la sentencia antes mencionada, que el servicio prestado por este personal podría ser considerado sin interrupciones (es decir, aunque trabaje 10 meses al año, según la sentencia se consideraría que trabajaría los 12 meses del año) y que, por lo tanto, cumpliría los requisitos marcados en la LPGE 2018 para que sus puestos sean incorporados en el procedimiento de estabilización de empleo. Además, nuestra interpretación de la sentencia nos hace entender que a este personal temporal se le debería computar a efectos de abono de antigüedad como tiempo efectivo de trabajo todo el año, aunque haya meses en los que no estén en activo en la empresa.

Finalmente, manifestamos nuestro desacuerdo con que la empresa no esté reconociendo el plus de antigüedad a aquel personal que vuelve a ser contratado tras una baja voluntaria cuando su período de desvinculación es inferior al establecido por Dirección. La empresa respondió que se debe tratar de un error ya que no existe ninguna instrucción en este sentido y que corregirán esta anomalía, ya que sólo debería tenerse en cuenta el tiempo que pasa entre contratos, independientemente del motivo de la desvinculación laboral.

Modificación del reglamento del Fondo de Asistencia Social (FAS).

La empresa hizo entrega de su propuesta de modificación del Reglamento del FAS, emplazando a la representación sindical a que enviemos nuestras aportaciones para debatirlas en una próxima reunión monográfica. A priori el documento presentado es el mismo que elaboró la Dirección anterior por lo que no es aceptable debido a que no engloba a todos los colectivos de la empresa y porque el sistema de aportación económica por parte de la empresa sigue vinculada al número de indefinidos fijos que estén adscritos al FAS a pesar de que hay una partida global autorizada por el Ministerio de Hacienda.

Desde **CCOO** Tragsatec remitiremos aportaciones a la propuesta de la empresa en cuanto nos sea posible, con el fin de firmar un nuevo reglamento antes de que se inicien las convocatorias de los FAS autonómicos a final de año.

Convocatoria de la Comisión de Reclasificación

La Dirección informó que en breve convocará a la comisión para establecer un nuevo reglamento de funcionamiento y hacer balance de las solicitudes existentes y el estado de las mismas. Expusieron que, debido a lo establecido en la LPGE, las reclasificaciones que sean aprobadas en la Comisión no podrán ser ejecutadas automáticamente sino que se requerirá autorización previa de Hacienda.

Desde esta Sección Sindical solicitamos que se proceda a tramitar la autorización en la declaración de masa salarial que tienen que realizar en el primer trimestre de este año para el personal que ya tiene informe favorable de la comisión desde hace años y no tiene reconocimiento económico ni laboral (las 19 personas aceptadas en la reunión de septiembre de 2016).

Desde **CCOO**, si bien agradecemos y valoramos positivamente el hecho de que por fin se reactive esta comisión tras años de suspenso, criticamos que sea a punto de conocerse el fallo del Tribunal Supremo (ya se ha producido la votación y fallo) y no antes, ya que de querer asumir la sentencia de la Audiencia Nacional en estos dos aspectos, se podía haber hecho hace mucho tiempo, ya que se emitió en junio de 2018.

El planteamiento de Dirección respecto al calendario de reuniones de esta comisión es convocar en febrero para una primera reunión de organización de las solicitudes y negociación de un reglamento de funcionamiento, y, posteriormente, en mayo-junio, convocar a la Comisión de Reclasificación para el análisis de todas las solicitudes del personal de Tragsatec. Con la intención de, a partir de aquí, mantener el compromiso alcanzado de 2 reuniones anuales, una a finales de enero y otra a finales de mayo y así ir dando salida paulatina a las solicitudes.

Varios.

Desde **CCOO** planteamos las siguientes cuestiones:

- Mostramos nuestra disconformidad con cómo se está aplicando la jornada a ciertos colectivos que la empresa ha decidido excluir del Acuerdo de Homologación. Concretamente, expusimos que a dichos colectivos no se

les está reconociendo el derecho a disfrutar de la festividad de la empresa causando discriminación con el resto del personal de Tragsatec. Desde **CCOO** defendemos que el Acuerdo de Homologación debe ser aplicado a todo el personal de Tragsatec ya que dicho acuerdo no introduce ninguna exclusión en su aplicación, además de que la festividad de San Isidro no está vinculada a normativa alguna y se viene disfrutando antes inclusive de la firma del Acuerdo de Homologación, por lo que debería ser un derecho adquirido.

- Firma de cláusulas de confidencialidad. Desde **CCOO** expusimos que se está dando a firmar al personal de la empresa dos cláusulas de confidencialidad:
 - [El primero](#) es un documento procedente de la empresa en el que se expone que el trabajador debe “asumir las responsabilidades que se pudieran derivar del incumplimiento de una serie de obligaciones como las siguientes:

1.- No se puede ceder o entregar documentación a otros departamentos dentro de la empresa: La empresa incumple esta exigencia constantemente, ya que los servidores están organizados de tal manera que un trabajador puede acceder a las carpetas de todos los proyectos de su Gerencia -y por lo tanto de distintos departamentos de dicha Gerencia- y allí poder consultar datos protegidos por la Ley. Debería ser la empresa la que modificara esta forma de trabajar y diera acceso exclusivo a las carpetas sólo a las personas que puedan verlas, antes de incluir este texto en las cláusulas a firmar.

2.- Una vez finalizados los trabajos la información debe ser destruida: Este punto también se incumple ya que todos sabemos que toda la información digital se conserva y no existe ninguna instrucción sobre quién debe hacerlo ni el procedimiento que se debe seguir.

3.- Asume los protocolos de seguridad que se desarrolle en los sistemas de información: La mayoría del personal desconoce cuáles son estos protocolos ni dónde se pueden consultar.

Todo ello sin contar el tratamiento que se da a la documentación en papel: en muchos casos se recoge y se devuelve a cliente sin registro de salida, ni entrada, ni relación de documentación. Cualquier trabajador de determinadas oficinas

puede acceder a documentación en papel ya que el archivo en las mismas no se hace bajo llave. Además, una vez finalizados los proyectos, la información en papel se archiva en lugares a los que puede acceder cualquier persona de la empresa.

- [El segundo](#) es un documento procedente de la Administración, en este caso Xunta de Galicia, en el que se establecen las mismas obligaciones de confidencialidad antes descritas con la salvedad de que en éste se establece que *"las sanciones e indemnizaciones podrán ser repercutidas al trabajador, cuando las mismas fueran consecuencia de un incumplimiento, de mala fe o negligencia, así como de dolo por parte de éste."*

Es evidente que la empresa está incumpliendo las obligaciones que figuran en esas cláusulas y que las mismas descargan sobre el personal de Tragsatec las consecuencias, incluso sanciones e indemnizaciones derivadas de dicho incumplimiento.

Desde **CCOO** ya hemos solicitado que se retiren de firma ambos documentos y que se dejen sin efecto los que ya hayan sido firmados por el personal de Tragsatec. Mientras esto no se produzca, nuestra recomendación es que no se firmen estos escritos y, en caso que se decida hacerlo, hacer constar claramente la no conformidad con su contenido.

- Tras la [publicación del RD correspondiente a la subida salarial del 2020 del Sector Público](#) (2% fijo + 1% variable si el incremento del PIB 2019 es igual o mayor al 2,5%. Si el incremento es menor al 2,5% el variable se reducirá en la misma proporción), emplazamos a Dirección a [negociar](#) el acuerdo a la mayor brevedad posible, la cual indicó, que no podrá ser antes de la autorización de la masa salarial del 2020, requisito previo para la firma de acuerdos o pactos.
- Desde **CCOO** solicitamos que la aplicación del SMI de 950€ recientemente acordada entre Gobierno, Patronal y los sindicatos **CCOO** y UGT, sea inmediatamente aplicada tras su aprobación en Consejo de Ministros y publicación en el Boletín Oficial del Estado. La empresa afirmó que estudiarán el proceder de su aplicación.

Conclusiones

A la vista de este comunicado, tenemos que hacer varias reflexiones sobre la línea de actuación escogida por esta Dirección y el papel de participación real que le está dando a la representación de los trabajadores:

- La empresa no ha sido capaz de asumir el compromiso de mantener los complementos salariales para el personal que obtenga su plaza indefinida a través de la tasa de reposición, tal y como en un primer momento manifestó, constituyendo una disminución de la retribución salarial como peaje a su nueva plaza.
- Aborda un plan de estabilización de empleo, mientras se amortizan plazas que se pierdan por finalización de asistencias, fomentando con ello la temporalidad ya que continúan realizando contrataciones para acometer las nuevas encomiendas que se van formalizando.
- Aprueba unilateralmente el Nuevo Protocolo de Actuación y Decisión ante posibles ilícitos en el Grupo Tragsa, en el que se nombra una serie de personas ajenas a la empresa que son las que van a controlar y decidir sobre estos delicados casos, sin formación expresa en acoso y, que además, pueden ser hasta clientes de la empresa.
- Establece un tribunal de promociones del que sólo podrá formar parte una persona de la RLT y que solo podrá entrar a valorar las promociones hasta nivel 3, quedando a discreción de la empresa las promociones a los niveles 1 y 2 y los puestos de responsabilidad (tomando de ejemplo los últimos datos de bajas en la empresa que tenemos, que son los del 2019, de los 31 puestos, solo 5 podrían ser valorados por este tribunal).
- Continúa manteniendo conflictos judiciales abiertos como el de la antigüedad, por encima del pronunciamiento de la Audiencia Nacional, volviendo a bajar el tiempo considerado de ruptura del vínculo con la empresa.
- Mantiene años suspendida una importante comisión, como es la de reclasificación, y la reactivan a punto de conocerse el fallo del Tribunal Supremo (año y medio después de la sentencia de la Audiencia Nacional).

Aunque hay que reconocer que el talante es diferente al de la anterior Dirección y que se le está dando más participación a la representación legal de los trabajadores de la que teníamos, tenemos que decir que estamos un tanto decepcionados porque la verdad que esperábamos otra actitud por parte de la

actual Dirección, ya que los hechos finales nos hacen pensar que la intención REAL de la empresa no es el diálogo social y fomentar la negociación colectiva, sino más bien limitar la participación de la RLT lo más posible y dejarla en muchas ocasiones en un plano simbólico “de cara a la galería”, mientras se aprueban unilateralmente protocolos, reglamentos y actuaciones que nos den poca o ninguna posibilidad de negociar nada. Tenemos la sensación de que las buenas intenciones no se están materializando de una manera franca hacia la RLT, ya que se toman decisiones en las que nos manifiestan su interés en que participemos, pero luego nos imponen tantas limitaciones que no sería posible aceptarlas si quisiéramos cumplir con nuestros principios y objetivos, que son la defensa de las mejores condiciones laborales para las trabajadoras y trabajadores de Tragsatec.

Seguiremos informando.

29 de enero de 2020

