


COMISION DOS POR CIENTO, POR FIN.....



Ayer lunes, día 7 de junio 2021, se reunió la Comisión Negociadora de la prórroga del Convenio, aprobando las promociones del dos por ciento pendientes, de la transitoria quinta. Los criterios fijados por la “Subcomisión del dos por ciento” ha sido aprobados por la Comisión de Empleo y ratificada por la Comisión Negociadora de la prórroga del Convenio de RETEVISION I SAU, por la mayoría de la parte social.

¿cuál ha sido el problema, para que un acuerdo del convenio vigente de 1 de enero del 2018, vea la luz en junio de 2021?

Haciendo un poco de historia....

Los primeros meses del 2019, tras ejecutarse la primera parte de la transitoria mencionada (paso de 3B y 4B automáticamente a 3C y 4C), se produce un profundo debate, en el seno de la Comisión, sobre a quiénes se debe promocionar.

Esta comisión paritaria está formada por la Dirección y la parte social. En primera instancia, nos comunican desde la Dirección que tienen **un sistema de evaluación a través de los Managers**, que evalúan el rendimiento profesional del personal y que pueden indicar a la Comisión, quienes son **las 51 personas que más merecen la promoción**.

Desde STC, rechazamos esta opción y **defendimos que deben utilizarse criterios objetivos**, para promocionar, lejos de posibles caprichos y amiguismos. Deben ser transparentes y no dejar lugar a dudas.

En este momento, **la Dirección pasa a ocupar un lugar más pasivo** a la hora de fijar los criterios y desde la parte social, cada cual propone unos criterios, como **número de promociones en su carrera profesional independientemente del nivel salarial, fecha de su última promoción o niveles salariales más bajos con una antigüedad mínima de 6 años** (estábamos en el 2019, por aquello de reivindicar el antiguo sistema de promociones automática del ente público).

En esto último, estábamos todos de acuerdo, **antigüedad mínima de 6 años en 2019 y buscar un sistema objetivo y que no sea discriminatorio**.

A partir de aquí empezamos con el **“baile” de censos aportados por la Dirección**, donde **aparece y desaparece personal, dependiendo de la versión que nos facilitan, datos confusos o contradictorios de un archivo a otro...**, hasta tal punto que se nos indica que **hay datos anteriores al 2012, que pueden no estar actualizados**.

Se **propone comprobar los expedientes a papel**, y cruzarlos con los datos de las tablas Excel y **censos anteriores a 2012**. Todo ello, bajo el sigilo profesional dispuesto el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

Siguen pasando los meses, **con jornadas maratónicas** algunas de mañana y tarde, revisando expedientes y completando los campos de una tablas, que debiera haber facilitado la Dirección, sin errores y desde el primer momento.



Por si fuera poco, y navegando entre cientos de expedientes, recibimos una nueva “aportación” de la Dirección, que haciendo una interpretación retorcida del acuerdo llegan a insinuar que el **carácter retroactivo de cada año se refiere a cuando se hace el cálculo del dos por ciento de la plantilla en activo de cada año**; esto es, **Septiembre del 2018, 2019 y 2020. Perdiendo los meses de enero a septiembre de cada uno de los años.**

Así pasamos el 2019

Por si fuera poco ya entrando el 2020, nos indican que ya **se ha perdido el presupuesto del 2018** y que si no entregamos un listado de promociones, se perdería también el del 2019.

Todo ello, condimentado con sesiones maratónicas o largas semanas sin convocar a la Comisión. Con estos mimbres **llegamos a la pandemia, marzo de 2020.**

Con un convenio que amenazaba en perder vigencia y con los deberes sin hacer, por falta de datos fiables, llegamos a septiembre del 2020 y **estuvimos en la encrucijada de denunciar el convenio o firmar un acuerdo de prórroga**, donde se retomarían cuatro cuestiones que eran de vital importancia, para la plantilla.

- 1- **Cumplimiento del acuerdo de promociones del convenio**, pendiente desde enero del 2018.
- 2- **Carga de trabajo, dimensionamiento de las UT y condiciones en el NOC**, así como el resto de departamentos que componen la explotación.
- 3- **Teletrabajo.**
- 4- **Revisión salarial.**

Tras el compromiso de la Dirección de **cumplir, con carácter retroactivo, las promociones del dos por ciento de la plantilla desde enero del 2018, y haber habilitado presupuesto para su ejecución, retomamos en los últimos meses de 2021** el trabajo. A pesar de las dificultades y escollos salvados, **conseguimos acordar los únicos criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, donde a cada trabajador se le da una posición en la lista**, en función de su salario global y con una antigüedad de 8 más años (6 años en 2019).

Es por ello que **hacemos una valoración muy positiva** dado el carácter social y objetivo de los criterios, donde promocionan trabajadores que no han promocionado hace 8 años o más, con lo salarios globales más bajos.

Por otro lado indicar que las posiciones 51 y 52 era un empate técnico y se ha conseguido aumentar el número de promociones de 51 a 52.

No podíamos permitir, que a pesar de poder merecerlo, se promocionase a salarios globales, que incluso **duplican a los salarios más bajos y con muchos años sin promocionar**. Éste y no otro, fue el motivo de promocionar al dos por ciento de la plantilla, **disminuir la brecha salarial.**

La Dirección informa, que **se hará efectiva en la nómina de julio** la promoción de tod@s ell@s, con carácter retroactivo, incluyendo los CRVs que correspondan.

Felicitar a quienes vayan a promocionar y reafirmar nuestro compromiso para impulsar una verdadera carrera profesional en próximos convenios. 52 promociones, no son suficientes. Es la punta del iceberg de un problema que ha generado la política de contratación de la Compañía y que debe ser solucionado.

Ahora toca centrar todos los esfuerzos en conseguir regularizar el Teletrabajo. Tal y cómo defendíamos, **es posible teletrabajar varios días semanalmente y también, como se ha demostrado, todo el personal de la Compañía puede teletrabajar. Es necesario que la Empresa ponga recursos y abone gastos para realizarlo.**

En este asunto y en la necesaria revisión salarial, vamos a centrar todos nuestros esfuerzos en los próximos días.

Sección Sindical STC Retevisión. Sindicato.stc@cellnextelecom.com Tlf.: 912026336
Juan Esplandiú 11-13 Madrid (28007). Avda. Parc Logistic s/n Edificio C Barcelona (08040)
AFILIATE AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES. TU SINDICATO
Siguenos en stcrevision.es, [twitter](https://twitter.com/stcrevision) y [telegram](https://t.me/stcrevision).