



CCOO SARGA sobre la necesidad de revisión del artículo 14.1 (01/08/2022)

Introducción

En febrero de 2017, se publica la ley 1/2017, que obliga a las empresas públicas a realizar una RPT (Relación de puestos de Trabajo).

En marzo de 2017, se aprueba el primer convenio colectivo de SARGA, con el apoyo mayoritario de la Candidatura Independiente y de CSIF. En contra de CCOO

En éste convenio, pone que la RPT que habrá que realizar, será negociada pero no necesariamente acordada.

En ése escenario, se comienza a realizar la RPT, realizando entrevistas a un número alto de trabajadores, en el que, según el criterio de la empresa, te asignan unos puntos, en base a unos ítems **no negociados con los representantes de los trabajadores.**

Nos reunimos en múltiples reuniones, aportando criterios sobre los puntos que tendrían que tener unos puestos u otros, perdiendo el tiempo, **ya que la empresa no tenía intención de negociar en ningún momento, solo pretendía cumplir con el mínimo que marca la ley y tras la firma del convenio se le permite de manera unilateral.** como se les echaba el tiempo y tenían que realizarla legalmente presentaron una supuesta RPT de forma unilateral y con nuestro rechazo.

La versión que aprueba el Consejo de Administración de SARGA, **ni siquiera se realiza teniendo en cuenta las aportaciones de los sindicatos, ni siquiera teniendo en cuenta el sistema de puntos propuesto por ellos mismos, si no en base a las personas,** no se tuvieron en cuenta los puntos asignados a cada puesto, sino que la homogenización se realizará en base al nivel mínimo de cada categoría, o sea, **al Complemento A, siendo la jornada de los trabajadores de SARGA de 39 horas semanales.**

Por esta razón nosotros vemos que hay que homologar al complemento B y esa es la primera reivindicación.

A lo largo de la ficticia negociación de la RPT, los representantes de CCOO, instamos a la empresa a tener en cuenta la antigüedad como establece el artículo 6.2 DE LA LEY 1/2017. El

Director de RRHH y los firmantes del convenio consideraron que la antigüedad era concepto obsoleto y estamos en la situación que una persona entra en SARGA y el primer día tiene el mismo salario del compañero/a que le tienen que instruir y que asume mayor responsabilidad.

Segunda reivindicación del artículo 14, establézcase un sistema de carrera profesional horizontal basada en la experiencia, responsabilidades y en las capacidades adquiridas

En julio de 2017, se realizan las elecciones sindicales de SARGA, ganadas por CCOO. Habíamos realizado la campaña electoral, explicando en todos los sitios que íbamos a reclamar la antigüedad.

Se publicó la RPT de SARGA ajustada a la situación de cada persona y no al puesto ocupado como dice la norma, la horquilla salarial va del nivel mínimo de un complemento A, al nivel máximo de un complemento B, para la misma categoría y en muchos casos para las mismas funciones o con la paradoja que trabajadores/as que con mayor responsabilidad o carga de trabajo están salarialmente por debajo de otros con inferior actividad. SARGA tiene complementos salariales que no está contemplados ni en la ley 1/2017 ni en el convenio colectivo y supone una modificación del sistema retributivo no previsto legal o convencionalmente.

Tercera reivindicación, reajustar todos los salarios a las normas de aplicación en una nueva RPT, por categorías, niveles y ajustados al complemento B de la administración reduciendo la horquilla y aumentando los niveles retributivos.

Nosotros queremos negociar o revisar el artículo 14.1 del CC, recordamos que es el desarrollo de la Ley 1/2017

Estamos de acuerdo que en función de una puntuación no se puede inclinar la balanza o elección de un proceso selectivo hacia algún candidato, esto se corrige con criterios objetivos.

Cuarta reivindicación, establecer con la representación legal de los trabajadores los procesos selectivos y de promoción de forma que conozcan antes de la presentación de las vacantes y sean objetivos, sujetos a transparencia y participados por la RLT.

Quinta reivindicación, en la nueva RPT establecer, en cada puesto, la forma de provisión y que en primer lugar antes de ofertarlos a oferta de empleo al exterior se cubran en ascensos y solo las vacantes no cubiertas se oferten a la calle.

sexta. En la nueva RPT se tiene que indicar que " las partes se comprometen a la actualización permanente de la Relación de puestos de trabajo, conforme a las directrices que se vayan marcando en el sector público de forma que las mismas reflejen y actualicen las condiciones de los puestos de trabajo, así como cualquier otro factor que se considere necesario.

Séptima. Las categorías profesionales. Establecer grupos profesionales con nuevas categorías, históricamente reivindicadas y más niveles de puestos.