

# **Comunicado de la Junta de Personal y del Comité de Empresa del SPEE (INEM) Madrid**

La Junta de Personal y el Comité de Empresa del SPEE en Madrid, ante la situación de estancamiento y falta de convicción por parte de los responsables de la Administración para poner en marcha las medidas de mejora de la situación laboral y retributiva comprometidas en el Plan Estratégico de Recursos Humanos y amparadas, además, por la Disposición Adicional Sexta de La Ley 43/2006, en su reunión ordinaria del día de la fecha a resuelto por unanimidad emitir el siguiente comunicado:

Las noticias publicadas en la Intranet del Organismo tituladas “LA PRODUCTIVIDAD EN EL SPEE” (24/04/06) y “MODERNIZACION DEL SPEE Y PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS EN EL RD. LEY 5/2006 DE 9 DE JUNIO” (15/06/06) constituyen un claro ejemplo del compromiso del Organismo de cara a la consecución de los siguientes objetivos.

- Bolsa de trabajo.
- R.P.T.
- Productividad para todos los trabajadores.
- Desarrollo de planes de Promoción vertical y horizontal para el personal del INEM-SPEE.
- Impulso de la formación interna.

El último párrafo de la noticia “Modernización del SPEE y Plan Estratégico de Recursos Humanos en el R.D.L. 5/2006” no deja lugar a dudas:

*“...y especialmente el Plan Estratégico de Recursos humanos del SPEE cuyo elemento nuclear es la mejora laboral y retributiva de su personal, que se articulara a través de una nueva Relación de puestos de Trabajo, la mejora de la productividad para todos sus trabajadores, y el desarrollo de planes de promoción vertical y horizontal de su personal ,además del impulso de la formación y comunicación internas”*

No obstante lo anterior, un año después nos encontramos ante una situación, cuanto menos, desalentadora:

- El MAP ha declarado abiertamente su negativa a la creación de una bolsa de trabajo específica para el INEM-SPEE.

- En lo referente a la R.P.T, no se establece un compromiso económico cuantificable que respalde su financiación, por lo que cualquier iniciativa o acuerdo sin “respaldo” en este sentido, no servirá para nada.
- Del compromiso inicial de alcanzar el 7.5% de la masa salarial para la productividad de 2007 y el 10% para 2008, solo se afirma que “están en ello”. En cuanto a la productividad del personal laboral nada, en tanto el incremento se consiga (caso que así fuera) para el personal funcionario.
- Respecto a los planes de promoción horizontal y vertical específicos para el Organismo ya habido un pronunciamiento claro. El Director General “no lo ve”, su necesidad: **No habrá Plan de Empleo integral para el Organismo**, tal y como manifestó textualmente en reunión con las Centrales Sindicales.
- En cuanto a la formación de los trabajadores del Instituto sirva, como ejemplo, que ni tan siquiera se ha llegado a un acuerdo en lo relativo a la Instrucción que la regula.

Todo lo anterior nos hace presagiar que **desde la Dirección General del Organismo se ha renunciado a la consecución de cualquier objetivo que suponga mejoras para la plantilla**, escudándose tras maniobras dilatorias, petición de plazos, negociaciones sin mesa de negociación, acuerdos pactados con CECIR con anterioridad a las reuniones con los Sindicatos, ocultando los mismos (reparto de fondos adicionales 2007) etc., con la esperanza de que el transcurrir de los días hagan caer en el olvido las promesas del pasado, sin reconocer su incapacidad y bajo peso institucional al objeto de impulsar su cumplimiento.

Ante tan lamentable situación la Junta de Personal como Órgano específico de representación de los trabajadores de Madrid y el Comité de Empresa no pueden permanecer impasibles y formulan las siguientes consideraciones:

1. Cuando la Administración tiene interés en impulsar alguna medida que, unilateralmente considera, la lleva a cabo. De forma inmediata aparecen los acuerdos, decretos y órdenes que dan la preceptiva cobertura legal... y sobre todo los fondos para la financiación y las decisiones de los Órganos correspondientes para llevarlos a cabo. Sirva, como ejemplo, los Servicios de atención telefónica RATEL. Carecen de una estructura aprobada. Al no tener R.P.T. y, por tanto, personal adscrito, no tienen dotación presupuestaria. Sin embargo son un hecho, están operativos y funcionando. A la Administración le interesa “vender modernidad”, los ha puesto en marcha y ha convertido el proceso en algo irreversible y su estructura se va a presentar a CECIR. Por tanto, **si durante dos años no han llevado a cabo medidas que permitan mejorar la situación de las plantillas es porque no les importamos lo más mínimo**. A estas alturas solo es creíble el lenguaje de

los hechos, porque el tiempo de las promesas se ha agotado y solo nos puede valer lo que este acordado y firmado, es decir, **nada**.

2. Nunca como hasta ahora hemos encontrado (y puede que nunca más encontremos) una oportunidad tan clara para mejorar nuestra situación laboral y retributiva. Por tanto, no podemos dejarla escapar. **La permanente exigencia del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Administración debe convertirse en prioritaria.** Cada centro de trabajo debe ser un foro de debate y asambleas, el descontento debe llegar a los niveles mas altos, la presión y la movilización deben comenzar a fraguarse. **La exigencia de unidad de todos los Sindicatos frente a los incumplimientos de la Administración es más necesaria que nunca.** Desde esta consideración hacemos un llamamiento a las Juntas de Personal, a los Comités de Empresa y a los delegados de personal de todas las provincias a que se sumen a este comunicado o emitan comunicados similares y les den la máxima difusión en sus respectivos ámbitos.
3. En las recientes elecciones los programas electorales de los distintos Sindicatos tenían un punto de coincidencia. Procurar el cumplimiento de la disposición adicional sexta de La ley 43/06. La promesa de la mejora laboral y retributiva articulada a través de una nueva R.P.T., la consolidación de un modelo de productividad homologable a la de las Entidades Gestoras de la S. Social, la bolsa de empleo, los cambios de vinculación jurídica a través de procesos para la promoción horizontal y los procesos de promoción interna específicos para el Organismo.... el incumplimiento por parte de la Administración de la mencionada disposición adicional ya es un hecho. Frente a esto, el cumplimiento de los compromisos adquiridos por quienes ostentamos la representación de los trabajadores también debe ser un hecho.

Un cordial saludo.