

¡¡CONTRA LA AGRESIÓN...
MÁS PLANTILLA
SALARIO
DERECHOS
CONSOLIDACIÓN
...MOVILIZACIÓN!!



CAMBIO EN LA DIRECCIÓN DE RR.HH. ¿Y AHORA QUÉ? (DE LA INSOPORTABLE LEVEDAD DEL SER DIRECTIVO EN CORREOS...)

¿POR QUÉ?

El viernes 11 de marzo, el **Director de Recursos Humanos, Luis Pérez Capitán, comunicó a las Organizaciones Sindicales que dejaba “la compañía por razones profesionales”**, es decir, le han ofrecido mejores condiciones en otro puesto, suponemos que de similares características y en otra gran empresa de este país, condiciones que ha aceptado. Un mes antes, lo hizo el Secretario General y del Consejo de Administración de Correos, y jefe del Departamento Jurídico, José María Elías de Tejada. Para CCOO, ambas decisiones invitan a una reflexión amplia más allá de la propia decisión.

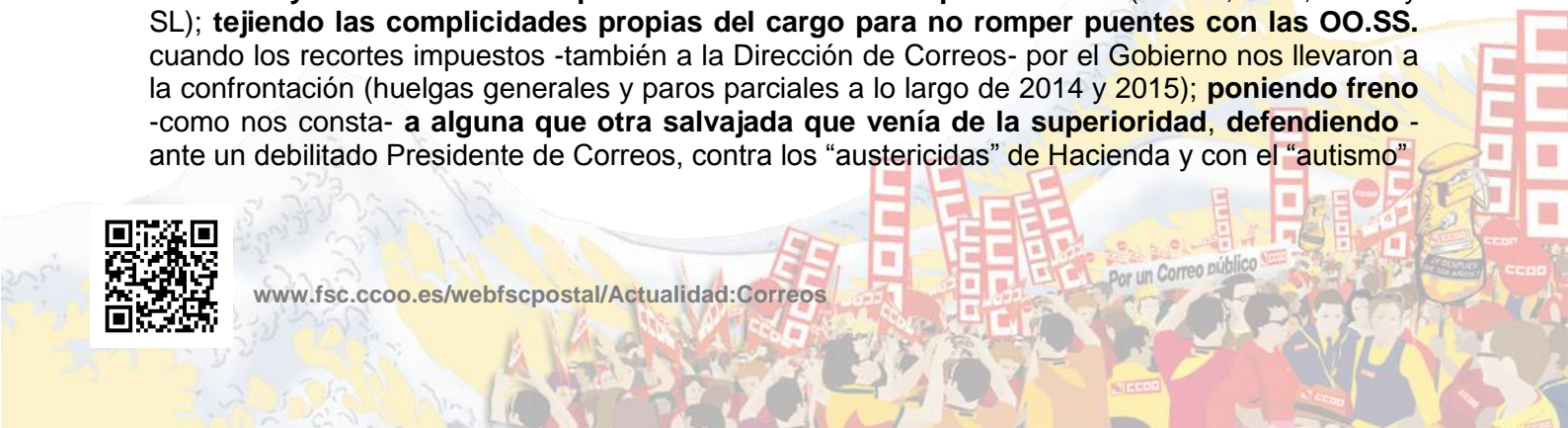
Los políticos, que han venido conformando o conformarán Gobiernos, de uno y otro signo (hasta ahora PP y PSOE), en lo que a Correos se refiere, se lo deberían hacer mirar. Porque es a ellos a quienes hay que “agradecer” el privilegio de tener la media más baja de permanencia de Directivos entre las grandes empresas de nuestro país, de tamaño similar y marco competitivo parecido, y también **entre los grandes Correos europeos**; “agradecerles” también **el que**, frente a las varias legislaturas de duración de los equipos directivos de La Poste francesa, el Deutsche Post, Telefónica o Iberia, con Gobiernos de distinto color, **Correos no haya tenido en los últimos más de 30 años ni un solo Presidente que haya sobrevivido a un cambio de legislatura, ni un Recursos Humanos que haya llegado a completar dos (“sólo” 9 presidentes y 6 recursos humanos desde 1992, ¡eso es un récord y lo demás son pamplinas!).**

Esta permanente descapitalización de personal directivo en Correos (en este caso de personal que ha venido de “fuera”, en otros, también de personal de “dentro”), **este constante poner el “contador a cero” a cada cambio de legislatura, sólo puede atribuirse a la ausencia total de proyecto postal** por parte de los sucesivos Gobiernos desde los tiempos de los tiempos; **a un exceso de politización cortoplacista contraria a cualquier proyecto serio**. Y así nos luce el pelo: los elegidos por afinidad y a quien éstos nombran, se van -qué remedio- con el cambio de Gobierno; los no “elegidos” así, de fuera o de dentro, o bien salen en cuanto tienen oportunidad, o se hacen “invisibles” hasta ver cómo respira el nuevo.

Para Correos, la mayor empresa pública de este país, con más de 50.000 trabajadores/as, **no es -nunca será- una cuestión menor la marcha del Director de RR.HH. En este caso, además, demagogias aparte que CCOO no va a utilizar, de alguien que para CCOO, en su nivel de responsabilidad, ha hecho una buena labor durante los últimos 7 años en su cargo: dando continuidad y respetando los pactos** (incluida la convergencia de derechos entre funcionarios y laborales) **alcanzados con las OO.SS.** por la Dirección de RR.HH. anterior; **propiciando un III Convenio y Acuerdo con el respaldo de casi el 90% de representación** (CCOO, UGT, CSI-F y SL); **tejiendo las complicidades propias del cargo para no romper puentes con las OO.SS.** cuando los recortes impuestos -también a la Dirección de Correos- por el Gobierno nos llevaron a la confrontación (huelgas generales y paros parciales a lo largo de 2014 y 2015); **poniendo freno -como nos consta- a alguna que otra salvajada que venía de la superioridad, defendiendo -** ante un debilitado Presidente de Correos, contra los “austericidas” de Hacienda y con el “autismo”



www.fsc.ccoo.es/webfscpostal/Actualidad:Correos





de SEPI- la necesidad de un acuerdo sindical para el IV Convenio y Acuerdo General, bloqueado finalmente por el Ministro Montoro; **o canalizando y jugando a favor de obra** de las propuestas sindicales **para sacar adelante la actual consolidación de empleo o la ultraactividad**. Lo cortés no quita lo valiente y viceversa: **no han faltado focos de conflicto y discrepancias en el desarrollo de su gestión** (en materia de prevención, contratos a tiempo parcial, medidas de gestión sin negociación previa, recortes de plantilla...) que se han saldado con conflictos colectivos, paros y movilización, lo natural en cualquier empresa cuando chocan los intereses de los trabajadores con los de gestión. No obstante, creemos que Correos pierde un -otro- buen profesional al que le deseamos lo mejor.

¿POR QUIÉN?

En Correos no se pueden dejar de tomar decisiones, de gestión y, también, de RR.HH., a la espera de que los políticos decidan dejar de hacer folclore y configurar un Gobierno que desbloquee la situación actual (puede llegar a un año, si hay elecciones por medio). Para CCOO, sería un error volver a mantener la Dirección de RR.HH. “sin cabeza” como ocurrió en la sustitución de la Directora anterior (más de un año sin nombramiento alguno hasta la llegada de Pérez Capitán), supeditando a los ritmos de la política los de la gestión. Así que **esperamos que, cuanto antes si no ya, se nombre a un nuevo Director (que puede ser Directora, claro está)**, que se ponga al frente de los proyectos que están en marcha. Eso sí, se agradecería que fuera de un perfil adecuado (que sepa de RR.HH.), que responda a las necesidades de Correos, que sea menos afín a alguien que buen/a profesional, y que venga (o lo/la traigan) con vocación de perdurar. Ahí es “ná”.

¿PARA QUÉ?

El nuevo Director (o nueva Directora), **de ser un nombramiento serio**, si no viene a pasar el rato (fin de legislatura) tiene por delante importantes retos: resolver con inteligencia y equilibrio el **conflicto de intereses entre empresa y trabajadores/as a través de la negociación colectiva**; **respetar el papel de los sindicatos** (80% de afiliación en la plantilla) **dándoles voz** en el futuro (no sabemos si inminente) **Plan Estratégico**; **saldar algunas “deudas” con el colectivo de Correos** (1% de subida para personal laboral, recuperación completa del 5% para personal funcionario, paga extra pendiente de cobro, consolidación de empleo en marcha y concreción de la futura, entre otras); **consensuar con las OO.SS. la implantación de medidas** en la organización del trabajo (tiempo parcial, fórmulas para repartir las notificaciones, dimensionamiento adecuado de plantillas, etc...), **para así abordar el reto de unos nuevos IV Convenio Colectivo y Acuerdo General** (con nuevas bolsas de empleo, incrementos retributivos que inicien una senda de recuperación salarial,...), algo que va a requerir tejer complicidades y, cómo no, el apoyo desde “arriba” que se tiene que ganar.

Si de paso le hace ver al Presidente y al Comité de Dirección que sin negociación y sin acuerdos no es posible la gestión, **será una buena forma de empezar**. En fin, **quedamos a la espera** (que a nuestro juicio, no se puede alargar).

15 de marzo de 2016



www.fsc.ccoo.es/webfscpostal/Actualidad:Correos

