

**C****Reunión C. Asuntos Laborales extraordinaria sobre los AGM.**

- Comienza la Empresa haciendo un resumen de las actividades que están llevando a cabo entre los trabajadores/as, para explicar y buscar mejoras en el AGM”.

**A**

Relata, reuniones, estudios, comparativas, formatos etc. que están llevando para explicar el AGM. Habla de los tres modelos existentes dentro de la Empresa, el de HC, el de Naturgas, y el de los fuera de convenio.

**-**

Habla a su vez sobre los temas a desarrollar dentro de las reuniones, temas como son Participación, Notificación, Compromiso, AGM, y Promotores activos de los servicios propios.

**L**

Una vez terminada la intervención toma la palabra el **SOMA-FITAG-UGT**

**a**

Venimos con la intención de escuchar a la representación empresarial, manifestar nuestras discrepancias con la metodología actual y aportar soluciones en aras a una mejor y más objetiva, aplicación de la normativa como primera solución ante lo firmado en el convenio.

**b**

El artículo 16 y más del actual convenio marca una serie de pautas para la valoración del mérito, pautas que una vez más, y con reiteración, como ya les dijimos en pasado día 20 de enero de 2015, no están cumpliendo. ¿Por qué no se cumplen?, fácil, **este sistema está muerto**, lo que nos sorprende es este despliegue que se realiza a través de reuniones, charlas, etc. para reactivar esta aplicación, que, a nuestro entender, reiteramos, **está muerta**. Para poder pulsar la opinión de los trabajadores/as, esta organización ha realizado una encuesta entre 60 trabajadores/as, y así conocer de primera mano las opiniones que les merece el AGM. Lamentar no haber llegado a más trabajadores, pero la falta de tiempo nos lo impidió. En nuestra metodología de encuesta, hemos elaborado una serie de preguntas, directas y con contestaciones directas, que como ya mencionamos a la Empresa, es la única manera de conocer la realidad, y no desviar las respuestas a través de preguntas confusas.

**o****r****a****i****e****s****Preguntas y respuestas.****¿Qué valoración te merece el AGM?**

Buena - Mala – Regular - No contesta

**A**

Un 6% buena, un 81% contesto que mala, un 6 % regular y un 7 % no contesta.

**G****¿Crees que el AGM es Objetivo?**

Si – No - No contesta.

**M**

Un 8% si, un 90% no, un 2% no contesta.

**C**

**¿Se cumple dentro del AGM las reuniones con mandos y responsables para informar de la marcha de tu AGM?**

Si – No - No contesta.

**A**

5% si, un 90% no, un 5% no contesta.

**¿Crees que es mejorable el AGM?**

Si – no - no contesta.

**L  
a  
b  
o  
r  
a  
l  
e  
s**

Un 5% si, un 90% no, un 5% no contesta.

**¿Crees que los objetivos que se marcan son fácilmente asumibles?**

Sí – no - no contesta.

Un 15% considera que si, un 80% considera que no, un 5 % no contesta.

**¿Qué piensas de las medidas que está adoptando la Empresa para mejorar el AGM?**

No sirven - Están bien – Las conoces - No contesta

58% no sirven, un 5% están bien, y aquí hay más de un 32 % dicen desconocerlas, un 2% no contesta.

**Nota:** De este 58 % muchos trabajadores/as hablan de oídas, pues no han participado en ninguna de las iniciativas de la Empresa.

**¿Conoces si otras Empresas del sector tienen algún tipo de AGM?**

Si – no - no contestan

Un 18% si, un 76 % no, un 6% no contesta.

Esta última pregunta iba encaminada a saber el grado de conocimiento que tienen los trabajadores/as de la Empresa sobre otras Empresas del sector y de esta manera poder comparar productos empresariales.

**A  
G  
M**

(Nota: De las Empresas grandes del Sector, 3 lo tienen y una no.)

Este cuestionario fue realizado entre un amplio sector de la Empresa, que correspondía a Mandos intermedios, trabajadores/as en general y algún que otro mando superior.

Dentro la encuesta se dio la posibilidad de que cada trabajador encuestado pudiera manifestar

---

**C** libremente sus opiniones.

**- Las opiniones más destacadas son:**

**A** El AGM no es objetivo, los trabajadores sabemos que, durante la vigencia del convenio, con independencia de ser buenos o malos, te puede tocar un AGM 1.

**-** El AGM sirve para meter miedo, asustar a los trabajadores para que no se muevan, no protesten, no metan ruido, y acaten sin rechistar. Se emplea como amenaza ante cualquier protesta. Nos preocupa que esto está llegando a temas como la seguridad.

**L** El AGM premia siempre a los mismos, y castiga siempre a los mismos, siempre hay un grupo que se lleva los AGM3 y otros los AGM1 o 0. Hace referencia a determinados colectivos dentro de la empresa.

**a** El trabajador/a no entiende como siendo aprobado por sus jefes, o responsables, son más tarde “castigados” por mandos superiores.

**b** El AGM es piramidal, solo se puede juzgar a los de abajo, pero los de abajo no pueden valorar a sus responsables, y claro, se piensa que algunos que tienen un 1 o un 0 es gracias a la ineptitud de sus responsables. Que nos den la posibilidad de valorar a nuestros responsables.

**o** El AGM solo trae insatisfacción entre los trabajadores y a mas enfrentamientos entre determinados colectivos. ¿Para que me voy a molestar en enseñar a nadie si luego le dan el tres al otro?

**r** El AGM genera en muchos casos situaciones de tensión entre los trabajadores, pues algunos con las notas en negativo culpan a los que la tienen en positivo.  
**a** Aquí mencionar que trabajadores/as con AMG3 renunciarían al mismo si se lo quitan a los que lo tienen negativo.

**i** El AGM es malo para la Empresa, ya que los trabajadores que tienen objetivos, los que los tienen, solo se preocuparan de dichos objetivos, y dejaran de lado otras obligaciones, pero no por que quieran hacer su trabajo, simplemente porque en muchas ocasiones no hay tiempo material para hacer el trabajo y los objetivos.

**e** Mediante el AGM y sus objetivos se oculta la falta de personal.

**s** El AGM ahonda en la diferencia generacional, **al poner los mismos objetivos**, a un trabajador de 35 años que, a otro de 56, premiando situaciones de estudio y comprensión a la experiencia.

**A** En el AGM el trabajador no tiene protesta posible, salvo sea un 0. No nos parece justo, ya que en la mayor parte de los casos ni se cumplió lo que dice el convenio.

**C**  
-

**Nota:** Aunque algunas contestaciones puedan parecer contradictorias, no lo son, simplemente son opiniones libres, y con distintas visiones, opiniones avaladas con preguntas sin ambigüedades.

**A**  
-

Con todo lo leído y escuchado, esta **S. Sindical** piensa que realmente el **AGM** paso a mejor vida, ya que no convence a casi nadie, amén, de que una mala aplicación del mismo por parte de la Empresa, le ha dado la puntilla.

**Buscando posibles soluciones.**

**Alternativa A; Sobre lo que está firmado.**

**L**  
**a**  
**b**  
**o**  
**r**  
**a**  
**i**  
**e**  
**s**

- 1º hacer del AGM una herramienta totalmente objetiva,
- 2º Abrir canales para la posible impugnación de las notas y que el trabajador/a a través propio o a través de sus representantes legales pueda impugnarlas.
- 3º Quitar la piramilidad del AGM y dar la posibilidad de que los trabajadores/as puedan valorar a sus jefes.
- 4º Que la representación legal de los trabajadores tenga conocimiento de aquellas notas negativas y el porqué de las mismas.
- 5º Que los objetivos sean supervisados por la representación legal de los trabajadores.

**Alternativa B; la que más nos gusta.**

Suspensión del AGM hasta la finalización del convenio, ya que la aplicación del mismo, solo ha generado y genera insatisfacción entre los trabajadores/as, sean evaluados, evaluadores etc. **O sea, hasta la finalización del actual convenio, todos AMG2.**

Si bien la reunión se alargó, hemos procurado resumir la nota a la espera del acta oficial firmada.

Sobre la encuesta, agradecer a todos los compañeros/as que han participado en la misma su colaboración.

**A**  
**G**  
**M**

Oviedo, a 13 de octubre de 2016