

17 Febrero 2004

**NO HAY MAS CIEGO QUE EL QUE NO QUIERE OIR:
o cómo conseguir que con la cantidad de dinero que se aporta en R.V.,
la mayoría de compañeros quede descontenta.**

El pago de la R.V. ha provocado un gran malestar generalizado, cuando está diseñada para motivar. Es un error que nuestros directivos deben solucionar.

El pasado viernes 13.02.04, en el Plenario de Secciones Sindicales para tratar sobre el pago de la R.V. del año 2003, **CC.OO.** pidió a Recursos Humanos que:



- ⇒ El ranking "no sea público", como ya se ha solicitado en anteriores ocasiones,
- ⇒ Sea por porcentaje de cumplimiento de objetivos, nunca por comparación con los resultados de los demás compañeros
- ⇒ La inclusión en el ranking sea voluntaria
- ⇒ Se comunique por escrito el importe de la RV con los cálculos correspondientes.
- ⇒ Se facilite un canal en Intranet donde se pueda dirigir las dudas sobre el pago de la R.V. y que se den las explicaciones oportunas
- ⇒ Se cree un Buzón de Ideas y Sugerencias para la mejora de los cálculos de cobro.
- ⇒ Se inicien conversaciones con los sindicatos para determinar los parámetros de cobro de la R.V.
- ⇒ Se establezcan en Servicios Centrales criterios claros, objetivos y conocidos.
- ⇒ Se elimine el coeficiente de calidad debido a la poca fiabilidad del mismo

La mayoría de los cálculos, se presuponen están bien realizados (según las fórmulas y los criterios establecidos). Conocidos los resultados es evidente que hay que revisar con toda urgencia tanto los criterios como las fórmulas utilizadas.

Así mismo trasladamos una serie de preguntas, que afectaban a determinados colectivos.

- 📁 Importancia de la Evaluación 3 (1,5) 2 (1) 1 (0,5), que sustituye el 20% subjetivo del jefe de zona por un 50 %
- 📁 Como afecta la situación de Terra Mítica al coeficiente de empresa.
- 📁 Como se han resuelto los cambios de ubicación a lo largo del año
- 📁 Tutores Genéricos: hacen variar el ranking.
- 📁 Las bajas laborales (enfermedad/maternidad).
- 📁 ACEs que trabajan con 1 Gerente, su trabajo depende al 50% Gerente/Oficina, pero su RV al 100% del Gerente. Los productos que vende solo le cuenta indirectamente al incidir en el resultado de la oficina pero no al personal.
- 📁 Pago a Contratados: unos han cobrado, otros no.
- 📁 Agravios comparativos en la red exterior.
- 📁 La demencial información dada a Directores y Subdirectores sobre el cálculo de su RV.
- 📁 Diferentes parámetros para los Gerentes del CAT.

Demasiados colectivos agraviados por sus cálculos

Pedimos la corrección de los fallos detectados en 2003, escuchar la opinión de los compañeros y negociar con los sindicatos los parámetros para la obtención de la RV del año 2004.

Tenemos el compromiso de Recursos Humanos de dar respuesta a estos planteamientos esta misma semana. No obstante, por experiencia sabemos que hay mucho orgullo en nuestros directivos y que es difícil que reconozcan el error en sus planteamientos.

Los agravios comparativos:

En la R.V., las "fórmulas" (cuando las hay) benefician a los *apretadores* (motivadores) tanto en la Red como en los SS.CC. se produce la misma paradoja: los *apretados* (motivados) que con su trabajo obtienen la mayor parte de los beneficios de la empresa, ven recortado el premio a su esfuerzo, mientras que los *apretadores* (motivadores) reciben una cuantiosa R.V.

Por otro lado, los mejor pagados en la Empresa, que además disfrutaban de muchas prebendas (Caja Salud gratuita, leasing de empresa para sus vehículos, conexiones a Internet gratuitas etc.), acaparan un porcentaje elevado del importe de la R.V., si además añadimos el porcentaje de Terra Mítica que indirectamente afecta a nuestra R.V., queda claro el injusto reparto que se produce.

Por todo ello, además de las mal diseñadas fórmulas de reparto, tenemos que añadir lo injusto del mismo, más aún teniendo en cuenta que en estos momentos ya son más de mil compañeros los que cobran un 30% menos (por el pacto de las mochilas del 97) y la inmensa mayoría están integrados en el grupo de los *apretados* (motivados).

Nos preguntamos ¿con qué autoridad moral los *apretadores* (motivadores) van a continuar apretando, a sabiendas de la poca recompensa que reciben los *apretados* (motivados) por conseguir sus objetivos?

Fondo de Pensiones Aportaciones al Subplán 2:

Ante la actitud que esta mostrando el SATE en sus circulares, queremos comunicarles públicamente que CC.OO. no va a caer en la provocación de realizar un sindicalismo basura como el que están haciendo en circulares como las del Convenio y la del Fondo de Pensiones.

Sólo puntualizar que:

- ❖ La Sentencia del Subplán 2 la ha ganado CC.OO. y la ha perdido la Empresa no el Sate, como parece por su circular.
- ❖ La diferencia de la demanda impuesta por CC.OO. con la del SATE radicaba en que nosotros reclamábamos el importe para el año 2001 y sucesivos y la del Sate sólo para el del 2001.

El resultado es que todos los compañeros incluidos en el Subplán 2 se ven beneficiados con el abono a su plan de pensiones no sólo en 2001 sino que les afecta a futuro.

Pese a lo expuesto, CC.OO. va a continuar potenciando la unidad sindical como la mejor alternativa de trasladar nuestros planteamientos, tanto a la empresa como a los compañeros, prueba de ello es la circular y las alternativas conjuntas para solucionar de una manera coherente los problemas de la R.V.

Salud