

17 Febrer 2004

**NO HI HA MES CEC QUE EL QUI NO VOL ESCOLTAR:
o com aconseguir que amb la quantitat de diners que s'aporta en RV,
la majoria de companys quede descontenta.**

El pagament de la RV ha provocat un gran malestar generalitzat, quan està dissenyada per a motivar. És un error que els nostres directius han de solucionar.

Divendres passat 13.02.04, en el Plenari de Seccions Sindicals per a tractar sobre el pagament de la R.V. de l'any 2003, **CC.OO.** va demanar a Recursos Humans que:



- ⇒ El rànquing "no siga públic", com ja s'ha sol·licitat en anteriors ocasions,
- ⇒ Siga per percentatge de compliment d'objectius, mai per comparació amb els resultats dels altres companys
- ⇒ La inclusió en el rànquing siga voluntària
- ⇒ Es comuniqui per escrit l'import de la RV amb els càlculs corresponents.
- ⇒ Es facilite un canal en Intranet on es pugui dirigir els dubtes sobre el pagament de la R.V i que es donen les explicacions oportunes
- ⇒ Es cree una Bústia d'Idees i Suggeriments per a la millora dels càlculs de cobrament.
- ⇒ S'iniciïn converses amb els sindicats per a determinar els paràmetres de cobrament de la R.V.
- ⇒ S'establisquen en Serveis Centrals criteris clars, objectius i coneguts.
- ⇒ S'elimine el coeficient de qualitat a causa de la poca fiabilitat del mateix

La majoria dels càlculs, es pressuposen estan ben realitzats (segons les fórmules i els criteris establits). Coneguts els resultats és evident que cal revisar amb tota urgència tant els criteris com les fórmules utilitzades.

Així mateix vam traslladar una sèrie de preguntes, que afectaven a determinats col·lectius.

- 📁 Importància de l'Avaluació 3 (1,5) 2 (1) 1 (0,5), que substitueix el 20% subjectiu del cap de zona per un 50 %
- 📁 Com afecta la situació de Terra Mítica al coeficient d'empresa.
- 📁 Com s'han resolt els canvis d'ubicació al llarg de l'any
- 📁 Tutors Genèrics: fan variar el rànquing.
- 📁 Les baixes laborals (malaltia/maternitat).
- 📁 ACEs que treballen amb 1 Gerent, el seu treball depèn al 50% Gerent/Oficina, però la seua RV al 100% del Gerent. Els productes que ven només li compten indirectament en incidir en el resultat de l'oficina, però no al personal.
- 📁 Pagament a Contractats: uns han cobrat, altres no.
- 📁 Greuges comparatius a la xarxa exterior.
- 📁 La demencial informació donada a Directors i Sotsdirectors sobre el càlcul de la seua RV.
- 📁 Diferents paràmetres per als Gerents del CAT.

Massa col·lectius agreujats pels seus càlculs

Vam demanar la correcció dels errors detectades en 2003, escoltar l'opinió dels companys i negociar amb els sindicats els paràmetres per a l'obtenció de la RV de l'any 2004.

Tenim el compromís de Recursos Humans de donar resposta a aquests plantejaments aquesta mateixa setmana. No obstant això, per experiència sabem que hi ha molt d'orgull en els nostres directius i que és difícil que reconeguen l'error en els seus plantejaments.

Els greuges comparatius:

En la RV, les "fórmules" (quan n'hi ha) beneficien als "apretadors" (motivadors) tant a la Xarxa com en els SS.CC. es produeix la mateixa paradoxa; els "apretats" (motivats) que amb el seu treball obtenen la major part dels beneficis de l'empresa, veuen retallat el premi al seu esforç, mentre que els "apretadors" (motivadors) reben una copiosa R.V.

D'altra banda, els millor pagats a l'empresa, que a més gaudeixen de moltes prebendes (Caixa Salut gratuïta, lúsing d'empresa per als seus vehicles, connexions a Internet gratuïtes etc.), acaparen un percentatge elevat de l'import de la R.V., si a més afegim el percentatge de Terra Mítica que indirectament afecta a la nostra RV, queda clar l'injust repartiment que es produeix.

Per tot això, a més de les mal dissenyades fórmules de repartiment, hem d'afegir l'injust del mateix, més encara tenint en compte que en aquests moments ja són més de mil companys els que cobren un 30% menys (pel pacte de les motxilles del 97) i la immensa majoria estan integrats en el grup dels "apretats" (motivats).

Ens preguntem amb quina autoritat moral els "apretadors" (motivadors) van a continuar estrenyent, tot sabent la poca recompensa que reben els "apretats" (motivats) per aconseguir els seus objectius?

Fons de Pensions Aportacions al Subplà 2:

Davant de l'actitud mostrada pel SATE en els seus fulls, volem comunicar-los públicament que CC.OO. no va a caure en la provocació de realitzar un sindicalisme / fem, com el que estan fent en fulls com els del Conveni i el del Fons de Pensions.

Només puntualitzar que:

- ❖ La Sentència del Subplà 2 l'ha guanyada CC.OO. i l'ha perduda l'empresa no el Sate, com sembla pel seu full.
- ❖ La diferència entre les demandes de CC.OO. i SATE bàsicament és que nosaltres reclamàvem l'import per a l'any 2001 i successius i la del SATE només per al 2001.

El resultat és que tots els companys inclosos en el Subplà 2 es veuen beneficiats amb a l'abonament al seu pla de pensions no sols en 2001 sinó que els afecta a futur.

Malgrat allò que s'ha exposat, CC.OO. va a continuar potenciant la unitat sindical com la millor alternativa per a traslladar els nostres plantejaments, tant a l'empresa com als companys, prova d'això és el full i les alternatives conjuntes per a solucionar d'una manera coherent els problemes de la R.V.

Salut