



Marzo de 2007

MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Revisión salarial. Pedimos una subida salarial anual que garantice, al menos, el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de Orange España.

Jornada. La Dirección pretende unificar la jornada laboral anual en 2 ó 3 años por el impacto que puede suponer en la masa salarial, aunque reconoce el conflicto que genera la coexistencia de dos jornadas distintas. Se están barajando varias alternativas. Hemos pedido que se suprima la media hora de más que el personal de Amena realiza los viernes.

Salario variable. Existen divergencias importantes en los porcentajes que propone cada una de las partes. Este concepto está ligado también al ámbito personal que se acuerde. No obstante, existen posibilidades de aumentar el variable mínimo del 5 % al 10 %.

Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, permisos retribuidos. La Dirección considera que en estos temas resultará más sencillo alcanzar un acuerdo. La negociación estará condicionada a las mejoras que recoja la nueva Ley. Si quieres más información sobre este asunto, entra en <http://perso.wanadoo.es/trabajadoresft/Mujer/>

Clasificación profesional. La empresa quiere continuar con la estructura del Acuerdo Marco de Amena, que prevé cuatro categorías profesionales. Desde CC.OO. hemos propuesto que se incluyan puestos de trabajo que actualmente están fuera de convenio.

Complementos salariales y pluses. La Dirección quiere seguir el esquema del Acuerdo Marco de Amena. Sobre la mesa de negociación existen propuestas de revisión económica pendientes de una respuesta por parte de la representación de la empresa.

Evaluación del desempeño. CC.OO. ha reiterado en la Mesa de Negociación que rechaza que la Evaluación de desempeño se vincule al salario. La Dirección ha accedido a facilitarnos información sobre todas las Evaluaciones de Desempeño con desacuerdo.

PAGO DEL VARIABLE. El pago del variable se producirá presumiblemente en marzo de 2007. Incomprensible. Además el porcentaje de consecución de objetivos de empresa por lo visto ronda el 68 %. Por otro lado, los resultados que Orange España presentó en París han sido excelentes. ¿Por qué esta diferencia entre objetivos y resultados? Nuestra reivindicación es que se pague el 100 % del variable ya que la fusión de empresas no debe influir en nuestros salarios. Más información en nuestra página web.

REVISIÓN SALARIAL 2006 DE AMENA. El personal procedente de la antigua AMENA con salario inferior al salario denominado "Objetivo" de su Grupo profesional tendrá un incremento salarial mínimo de acuerdo a la tabla que podéis ver en nuestra página web. Los atrasos se han regularizado en la nómina del mes de febrero. La subida también tiene carácter retroactivo para el porcentaje de aportación al Plan de Pensiones.

PROCESO DE RECOLOCACIONES Y REUBICACIONES. Si tienes problemas en algún proceso de selección y/o recolocación, ponte en contacto con nosotros para que podamos informar a Relaciones Laborales y solucionarlo. Más información sobre vacantes internas y externas en nuestra página web.

NUEVO DESPIDO. El pasado 1 de marzo se produjo el despido de un trabajador en el departamento de Grandes Clientes en Alcobendas, Madrid. Desde CC.OO rechazamos este tipo de actuación por parte de la Dirección.



Marzo de 2007

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO 2007

Como sabéis, en breve dará comienzo el proceso de Gestión del Desempeño 2007. Para el colectivo perteneciente a la antigua AMENA, este sistema ya se ha venido aplicando con carácter general desde hace tiempo. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras que provienen de France Télécom es la primera vez que lo van a sufrir. Es por eso que desde Comisiones Obreras deseamos informar a toda la plantilla de nuestra posición con respecto a este sistema de valoración personal implantado en la compañía.

La empresa define la gestión del desempeño como "una herramienta estratégica de dirección que permite impulsar de forma permanente el desarrollo y el liderazgo de los empleados, así como conseguir los resultados y metas de la empresa". "Se trata de un proceso continuado a lo largo de todo el año que comprende desde el establecimiento de objetivos, su seguimiento periódico, hasta la evaluación del desempeño y la revisión de resultado".

Desde la experiencia de años pasados, la realidad percibida es muy diferente. El carácter subjetivo, la mala gestión por parte de los responsables y la nefasta aplicación de los resultados obtenidos, han creado un sistema que desde el punto de vista de CC.OO. en vez de alentar una proyección profesional, ha generado frustración y se ha utilizado como un sistema sancionador y de castigo.

En la práctica, la Gestión del Desempeño se ha usado para justificar congelaciones de sueldo, despidos improcedentes, traslados forzosos... Comisiones Obreras ha manifestado en reiteradas ocasiones a la Dirección de la empresa las quejas de la plantilla sin obtener respuestas eficaces. Es por ello que necesitamos vuestra colaboración para demostrar la insatisfacción generalizada mediante la siguiente vía:

En el caso de que no estés de acuerdo con el sistema, incluye en el campo de Observaciones de la propia Gestión del Desempeño la frase "Rechazo el sistema de Evaluación". Si además no estás de acuerdo con tu evaluación personal, manifiéstalo e incluye todas tus discrepancias para que quede constancia. **EXPRESA TU OPINIÓN, NO TE CALLES.**

Si no quieres firmar tu evaluación, estás en tu derecho. Puedes consultar, si tienes alguna duda, a los delegados y delegadas sindicales de tu centro de trabajo.

Por otra parte, queremos recoger vuestras quejas y sugerencias asegurando en todo momento la confidencialidad de los datos. Para ello necesitamos que rellenéis el formulario que encontraréis en <http://perso.wanadoo.es/trabajadoresft/> y nos lo enviéis por correo electrónico al buzón comitempresa@orange-ftgroup.com, o bien lo entreguéis directamente a los delegados y delegadas sindicales de vuestro centro de trabajo.

¡¡TU COLABORACIÓN ES EL ÚNICO MEDIO PARA CAMBIAR ESTE SISTEMA!!

Os mantendremos informados.