

ACTA DE ACUERDO SOBRE CONDICIONES LABORALES DE LA DNF

REUNIDOS,

Por parte de representación empresarial,

- Carmen Recio Ferrer (Directora General de Recursos)
- José Sánchez de los Ríos (Director de Organización y RR.HH.)
- Eduardo Duato Salmerón (Director General DNF)
- Raquel Campos Merino (Gerente Relaciones Laborales)
- Vicente Cotino Bondia (Director Territorial DNF)

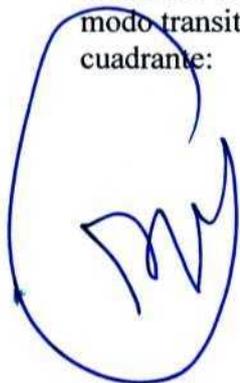
Y por parte de la representación sindical (CCOO),

- Alexis Castro Gómez
- Carlos Miguel Iranzo Sabater
- Isabel Navarro Pascual
- Victoria Cordon Rodríguez
- Felipe Aguado Guijarro
- Antonio Muñoz de la Nava Molino
- Ernesto Serrano Brazales

ACUERDAN LOS SIGUIENTES PUNTOS,

1.- Trabajos Programados, Guardias e Intervenciones. Exceso límite de 80 horas de intervención.

- Contratación de, al menos, cuatro trabajadores/as en la DNF (dos en TMC Servicios y dos en TMC Core) para vacantes consideradas críticas.
- Recolocación de los trabajadores/as procedentes del departamento de Supervisión en otros departamentos de la DNF que servirá de refuerzo general e implicará un reparto más racional de trabajos programados, guardias e intervenciones, lo cual mejorará la situación actual.
- Aplicación del Plan con Acciones de optimización de guardias en Operación y Mantenimiento (DNF). Se adjunta el plan de acción.
- El objetivo de estas medidas es que los trabajadores y trabajadoras de los grupos de trabajo donde se producen el mayor volumen de incidencias, realicen una sola semana de localización/disposición (denominadas comúnmente guardias según artículo 9 del I Convenio Colectivo de France Telecom España) al mes. Con este fin, la empresa se compromete a realizar cuantas acciones sean necesarias para la consecución de este objetivo.
- Otro objetivo es que el número de horas de intervención (artículo 9 del I Convenio Colectivo de France Telecom España) por trabajador no supere las ochenta horas en cómputo anual. De modo transitorio, para las intervenciones que superen este límite, se aplicará el siguiente cuadrante:



Tiempo de intervención semanal	Importe
Menos de 4 horas	89 €
4 a 8 horas	129 €
8 a 12 horas	185 €
12 a 15 horas	269 €
(*) Más de 15 horas	a 1:1,75

- Se hará un seguimiento por ambas partes respecto a los puntos anteriores, analizando las posibles excepciones, estudiando su causalidad y su corrección. Se creará un comité de control para la efectiva implantación de estas medidas, cuya primera reunión tendrá lugar en el mes de julio de 2008. Las reuniones tendrán un carácter bimestral.
- A título informativo se adjuntan como anexo las personas que se han incorporado como plantilla France Telecom España

3.- Personal externo.

Se adjuntan como anexo documentación relativa al personal externo que desempeña funciones en la DNF.

4.- Comunicación interna.

- La Dirección de RRHH compartirá con la RLT la aplicación de sanciones, graves y muy graves, a los trabajadores de la DNF.
- Ambas partes revisarán los videos técnicos ya realizados en la DNF con el fin de analizar y publicar aquellos que mejor se adecuen al fin para el que han sido realizados. Las partes acuerdan seguir potenciando las tecnologías audiovisuales con fines formativos

5.- Formación propia del puesto de trabajo.

- Ambas partes acuerdan poner todos sus esfuerzos para garantizar que toda tecnología que llegue nueva a Orange venga con su " pack de formación" incluido para que los trabajadores/as tenga la debida formación técnica.
- La Dirección se compromete a revisar toda la formación en nuevas tecnologías respecto a equipos ya existentes en la DNF.
- Ambas partes acuerdan promover la formación técnica en castellano, siempre que sea posible, para facilitar la comprensión de los cursos a los trabajadores/as.
- Ambas partes acuerdan potenciar la formación en la DNF ajustándola a la importancia que debe tener en una empresa como Orange atendiendo a criterios de racionalidad y eficiencia.

6.- Disponibilidades no retribuidas de los Coordinadores.

Tras haber realizado un análisis de este colectivo, se ha detectado que de los diecinueve trabajadores o trabajadoras que deberían percibir el denominado "plus de disponibilidad para coordinadores" (plus de 2400 euros brutos anuales, distribuidos en doce pagas) sólo nueve de ellos lo perciben en la actualidad, por lo que se procederá a la regularización y pago de dicho plus a los diez trabajadores/as restantes, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2008.

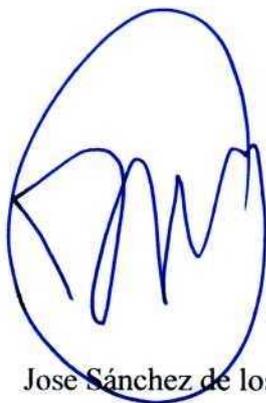
Igualmente se dejará de liquidar la disponibilidad, con fecha 1 de junio, a cinco personas que se están percibiendo esta retribución sin que se produzca la situación de disponibilidad .

7.-Inclusión en el ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo de FTES de los puestos de Ingenieros Seniors.

La Dirección expresa que no puede incluir a este colectivo dentro de Convenio durante el año 2.008, aunque existe el compromiso de volver a estudiar su situación y la posibilidad de incluirlos en marzo de 2009.

8.- Reuniones periódicas. La Dirección de RR.HH. se compromete a realizar reuniones con los trabajadores de la DNF antes del 30 de septiembre de 2.008, con el fin de tratar la problemática que pueda existir en los distintos departamentos.

Se levanta esta acta,



Jose Sánchez de los Ríos

En nombre de
France Telecom España

En Pozuelo de Alarcón, 12 de mayo de 2008.



En nombre de
Sección Sindical Estatal CCOO
France Telecom España

ANEXO I.- PERSONAL INCORPORADO EN EL MES DE MAYO

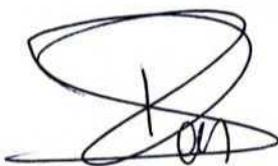
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

(M)

[Handwritten signature]

Anexo II

(*) Superadas las 15 horas de intervención, el trabajador o trabajadora cobrará el importe previsto para 15 horas y el resto a compensar por tiempo a razón de 1 hora por 1 hora y 45 minutos.



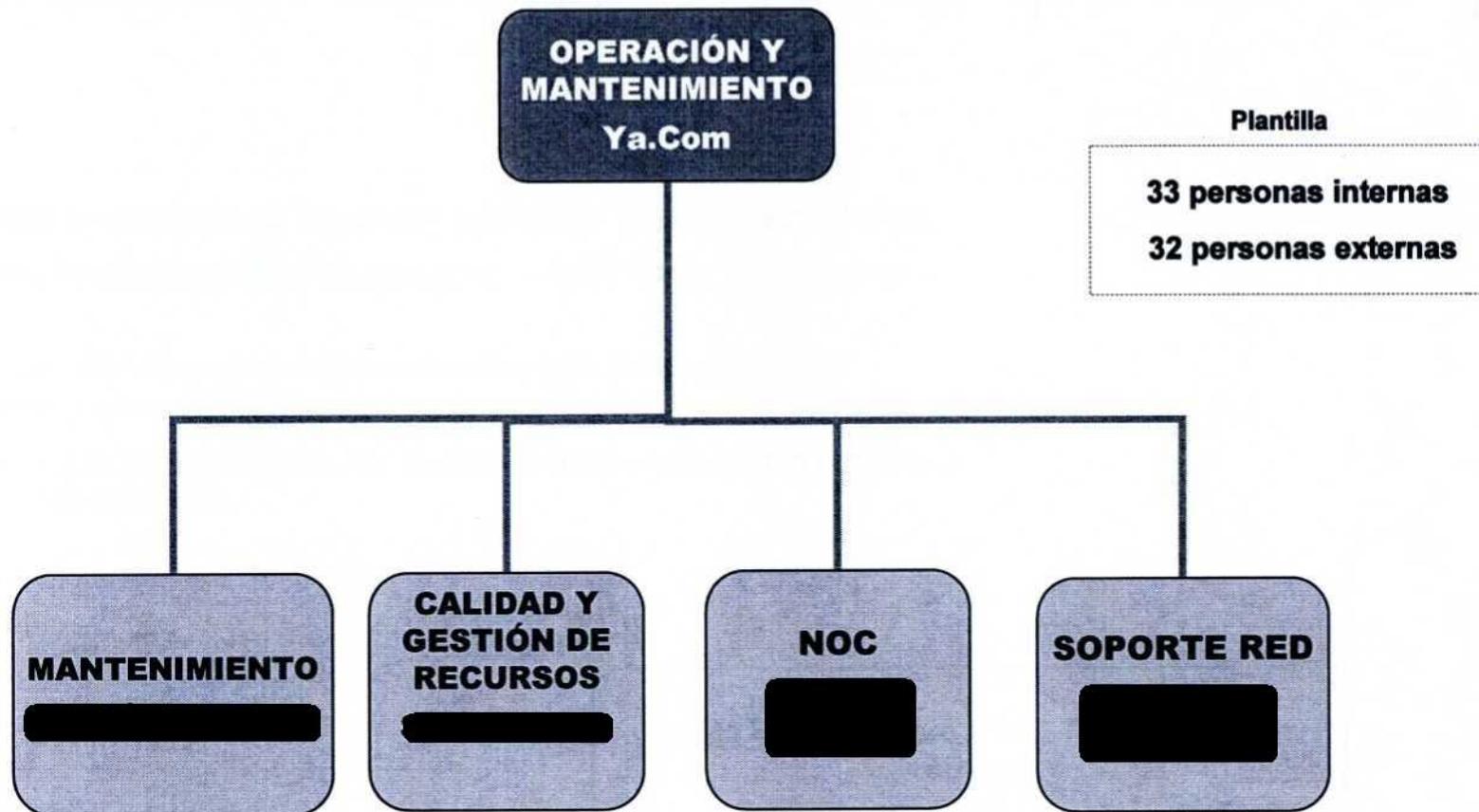
DNF spain

&

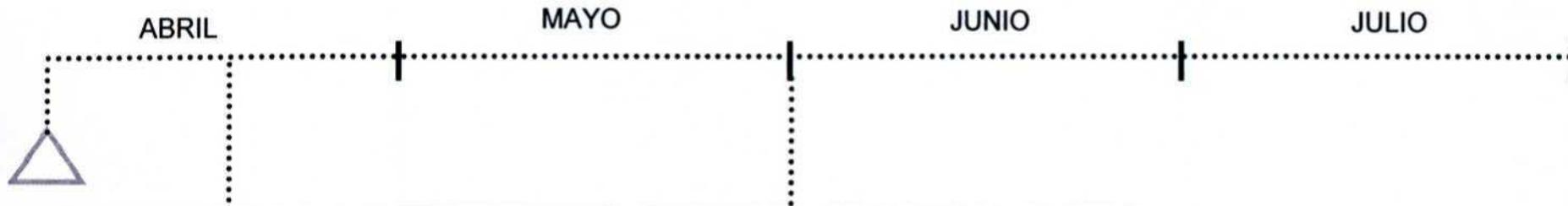
Integración Stand alone O&M Ya.Com en DNF



Organización en stand-alone



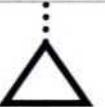
Fases - Mantenimiento



Transferidos todos los contratos de mantenimiento de N1 bajo contratos Orange.
Trasferida gestión de accesos y seguridad a zonas. → **W18:** [redacted] pasa a GdR
PROCESOS A RESOLVER: Necesario definir procedimiento de aceptación de nodos/equipos según el modelo OSP.
Se mantienen guardias de infraestructuras durante 2 meses en paralelo por Mto y ALU. Fin de guardias Mto W22.



W18: Traspaso funciones coordinación de PPCC a SMC. [redacted]



[redacted] Paso a TMC TXyA en entorno técnico.
[redacted] pasa a GdR.
[redacted] pasa a Contract Managment
W23: Integración organizativa completa MTTO



Fases – Calidad y GdR



W18: Traspaso funciones y personas de activación de red a Soporte de Red. [REDACTED]

W18: Traspaso [REDACTED] al Dpto. calidad.

Definición nuevo proceso para inventariado red, sustituyendo Remedy por Clarify (NOTA: se mantendrán BBDD separadas para red Ya.Com y OSP).

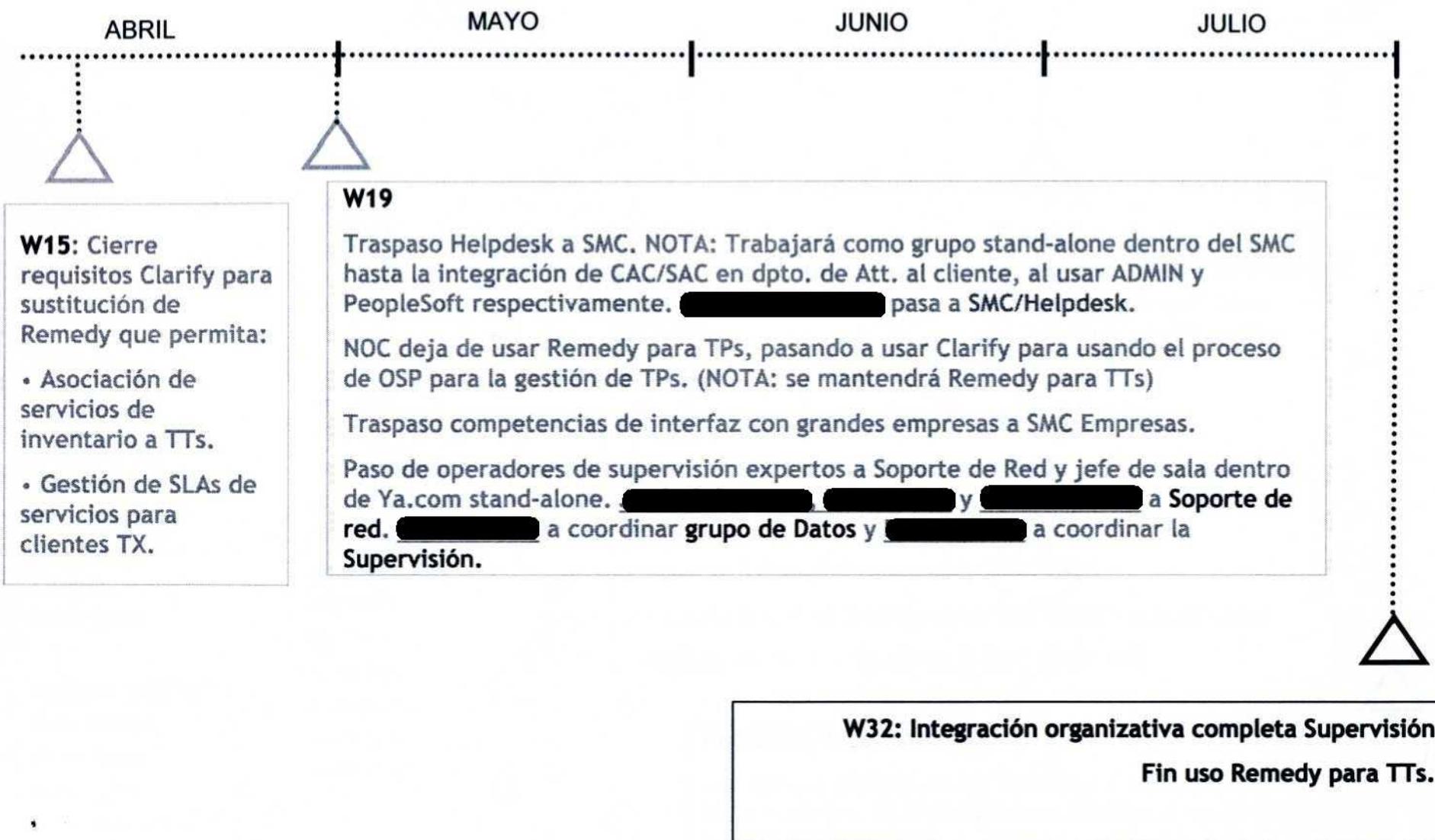
W19: Fin uso de Remedy en GdR para el proceso de inventariado de red.

W19: Integración organizativa completa Calidad y GdR.

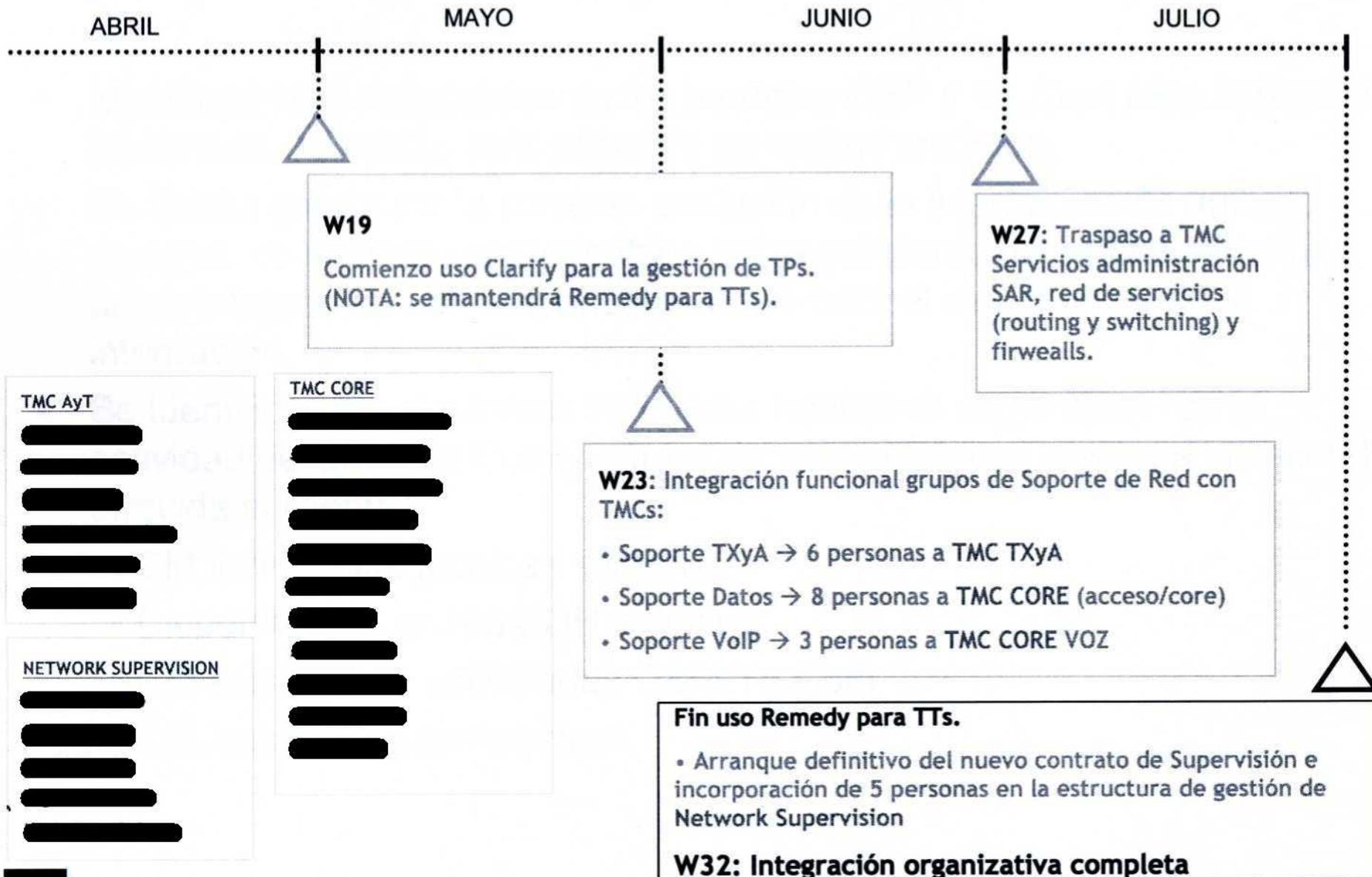
Integración [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] a GdR de Orange.



Fases – NOC y HD



Fases – Soporte de Red



Seguimiento integración

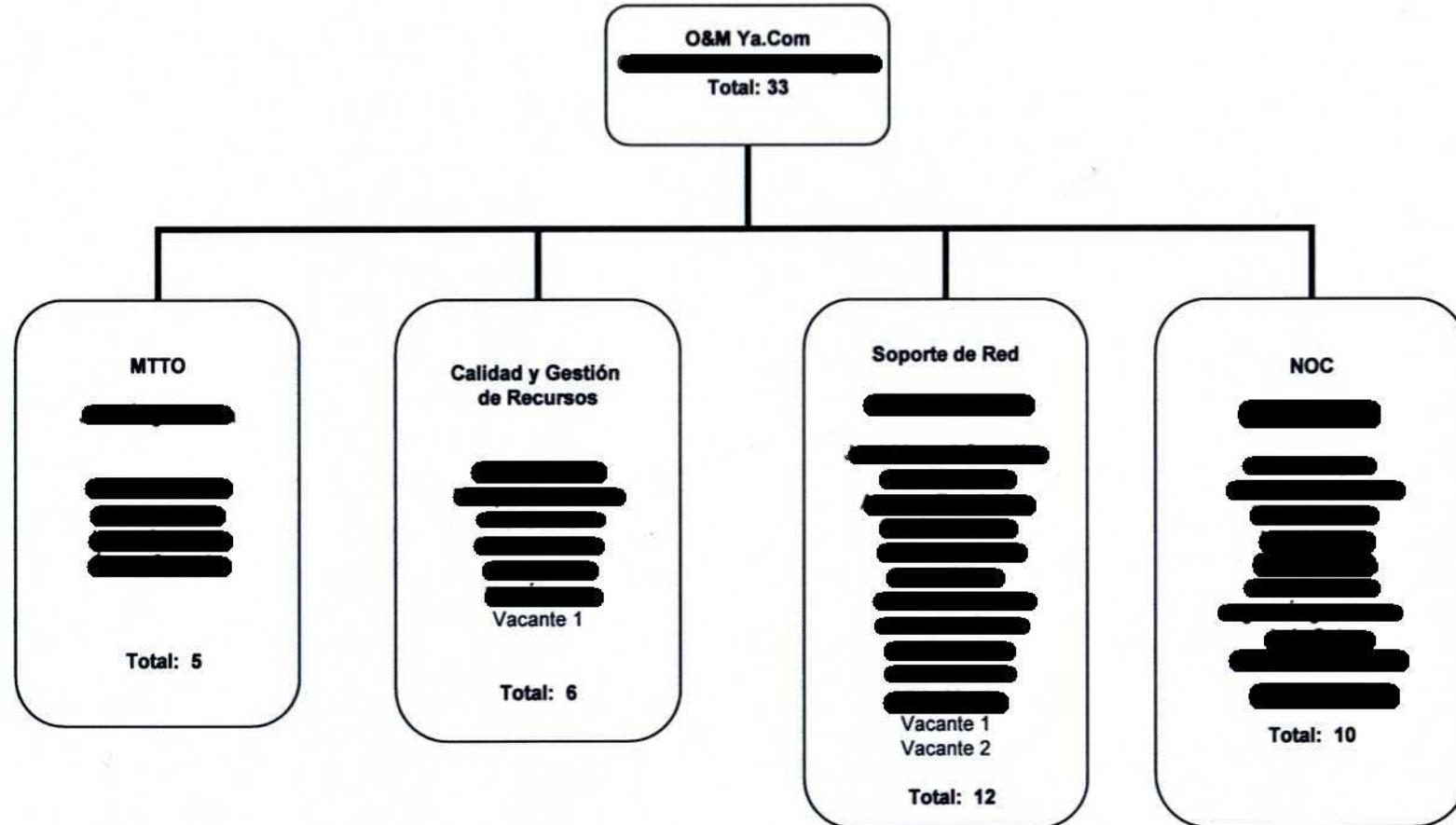
- Identificar las best-practise de los modelos OSP y Ya.Com para implantar las formas de trabajo más eficiente de ambos modelos.
- De cara a garantizar la correcta evolución de la integración de ambos equipos, se definirán responsables del seguimiento de cada una de las áreas integradas y un responsable único para el seguimiento de la integración.
- Se identifican los siguientes KPIs para realizar el seguimiento de la actividad de O&M Ya.Com y garantizar que no se vea afectada la calidad ofrecida al cliente:
 - CM incidencias técnicas semanal
 - Disponibilidad en red SDH y Óptica
 - CM semanal de actividades O&M Ya.Com
 - CM incidencias en helpdesk

Acciones de optimización de guardias en O&M DNF

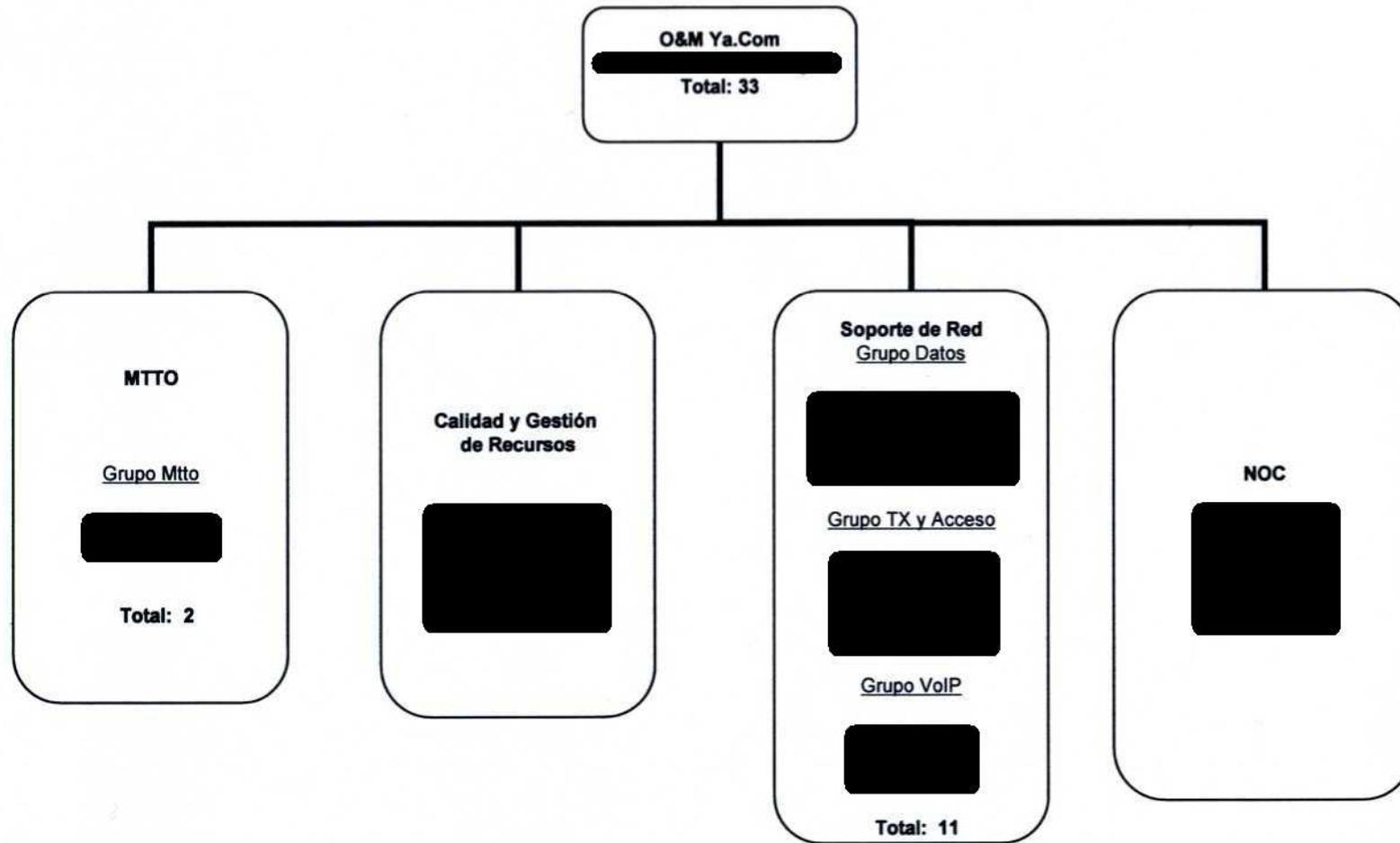
Mayo 2007



O&M Ya.Com: organización



Guardias Ya.Com

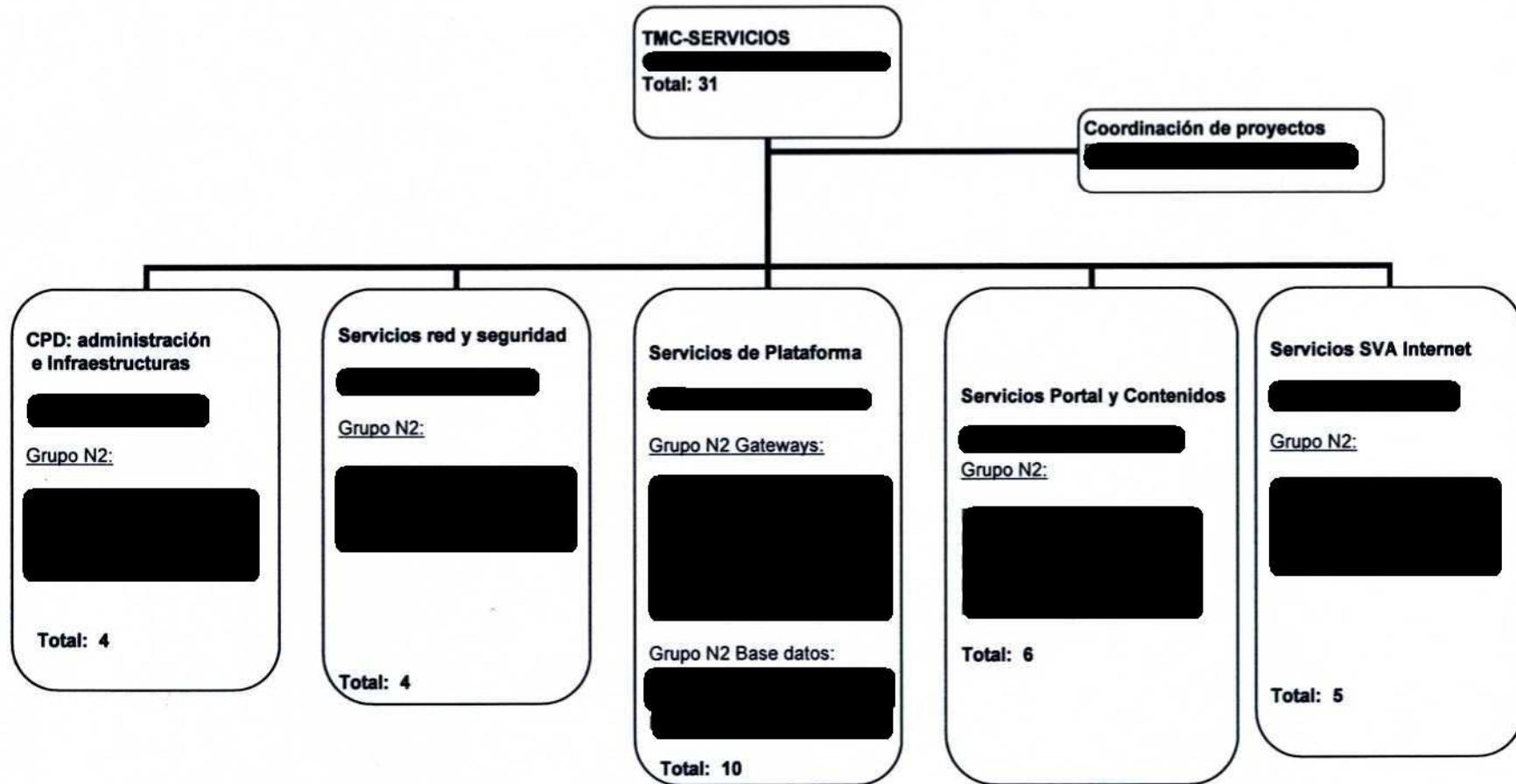


Puntos de acción Ya.com

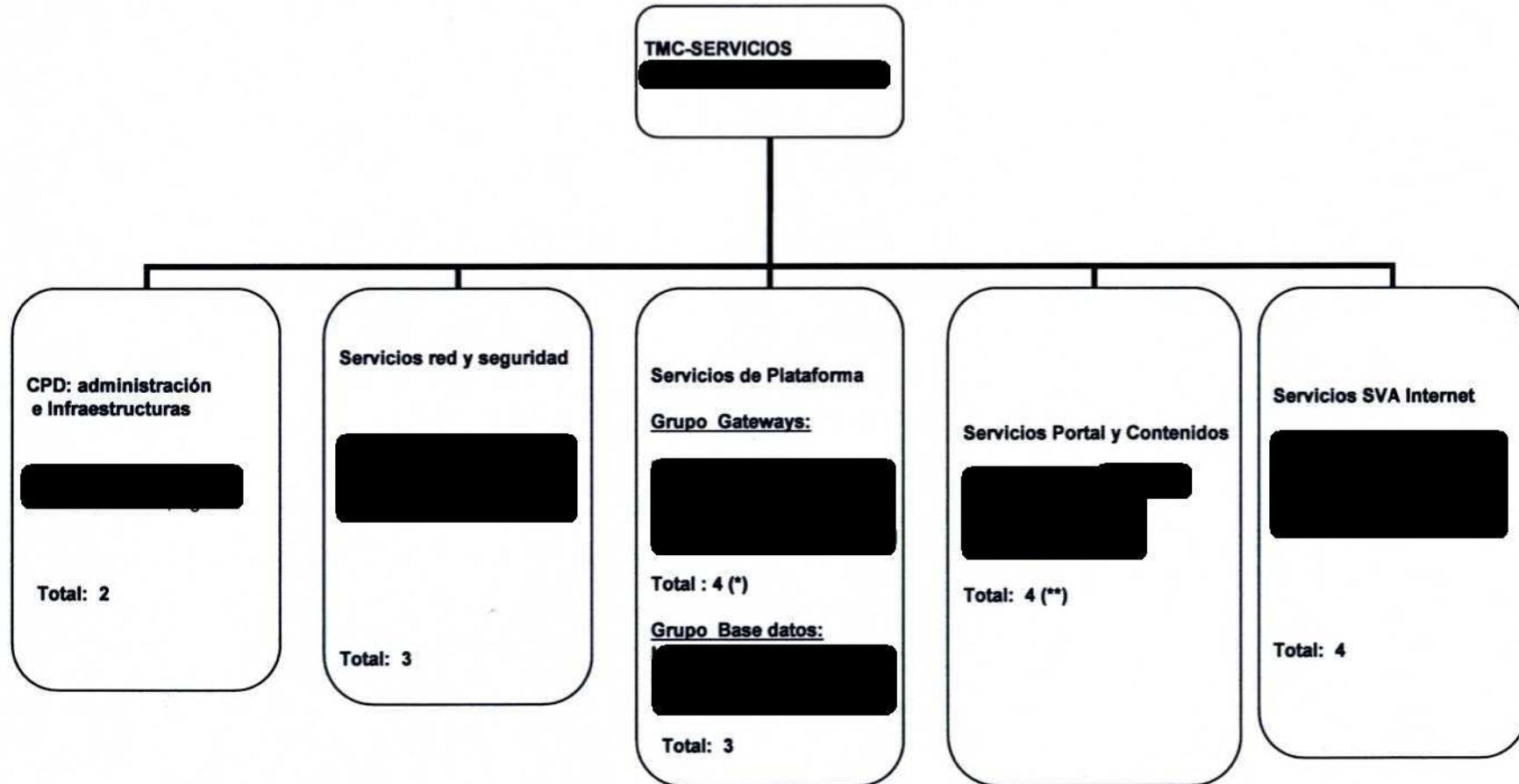
- El grupo de Mtto. desaparecerá a fecha 1 de junio, ya que el mtto. de infraestructuras pasará a ser responsabilidad de ALU.
- Tras la integración de soporte de red con los TMCs de OSP, se deberá integrar/crear una nueva estructura de grupos de guardia contemplando las redes de OSP y Ya.Com conjuntamente.



TMC-servicio: organización



Guardias TMC Servicios



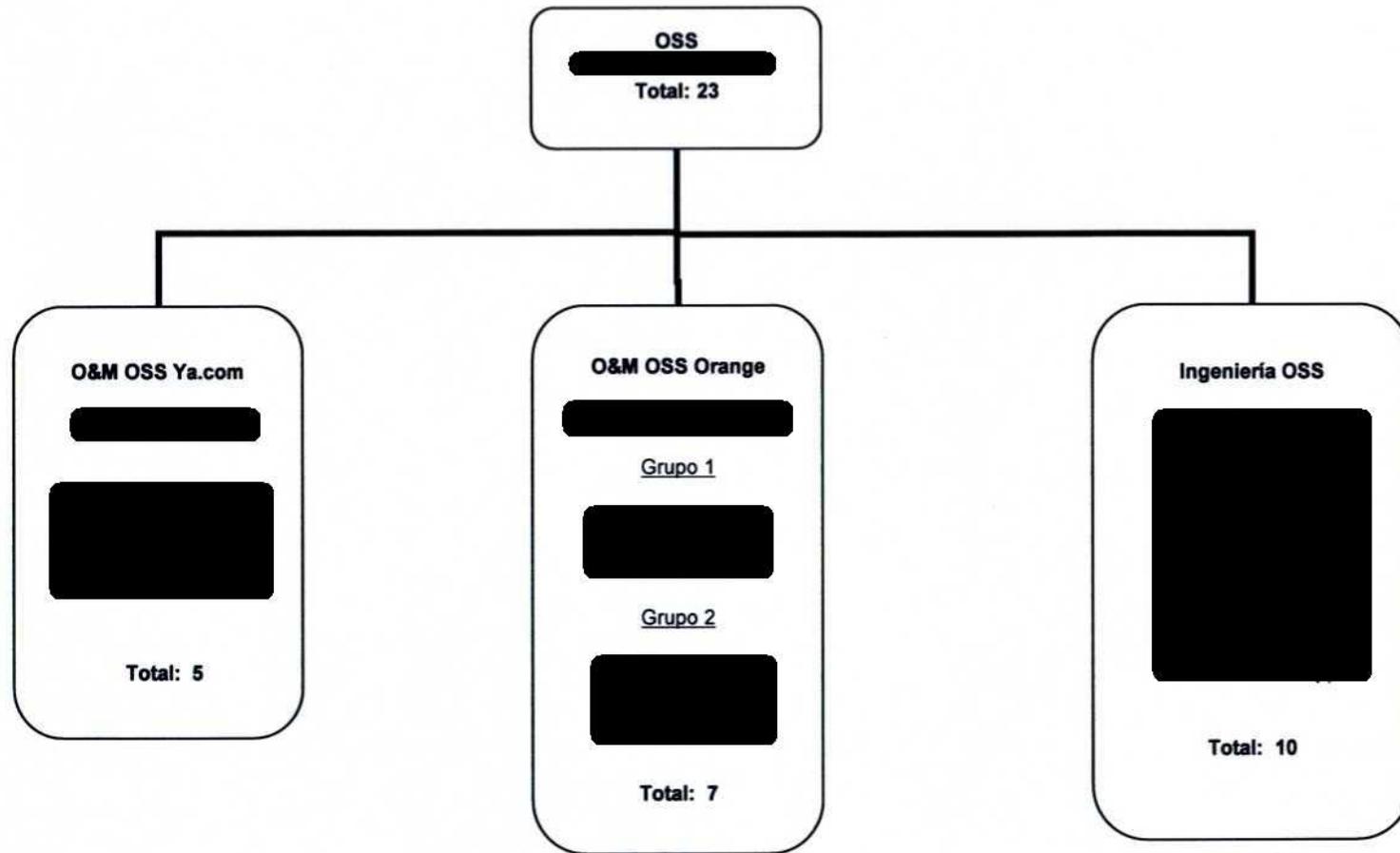
[Redacted] TMC el 1 de junio
(**) [Redacted] se incorpora a las guardias el 1 de junio

Puntos de acción TMC Servicios

- Cubrir las dos vacantes de Plataformas
- Incorporar a [REDACTED] el 1 de junio en la parte de Portal



OSS: organización



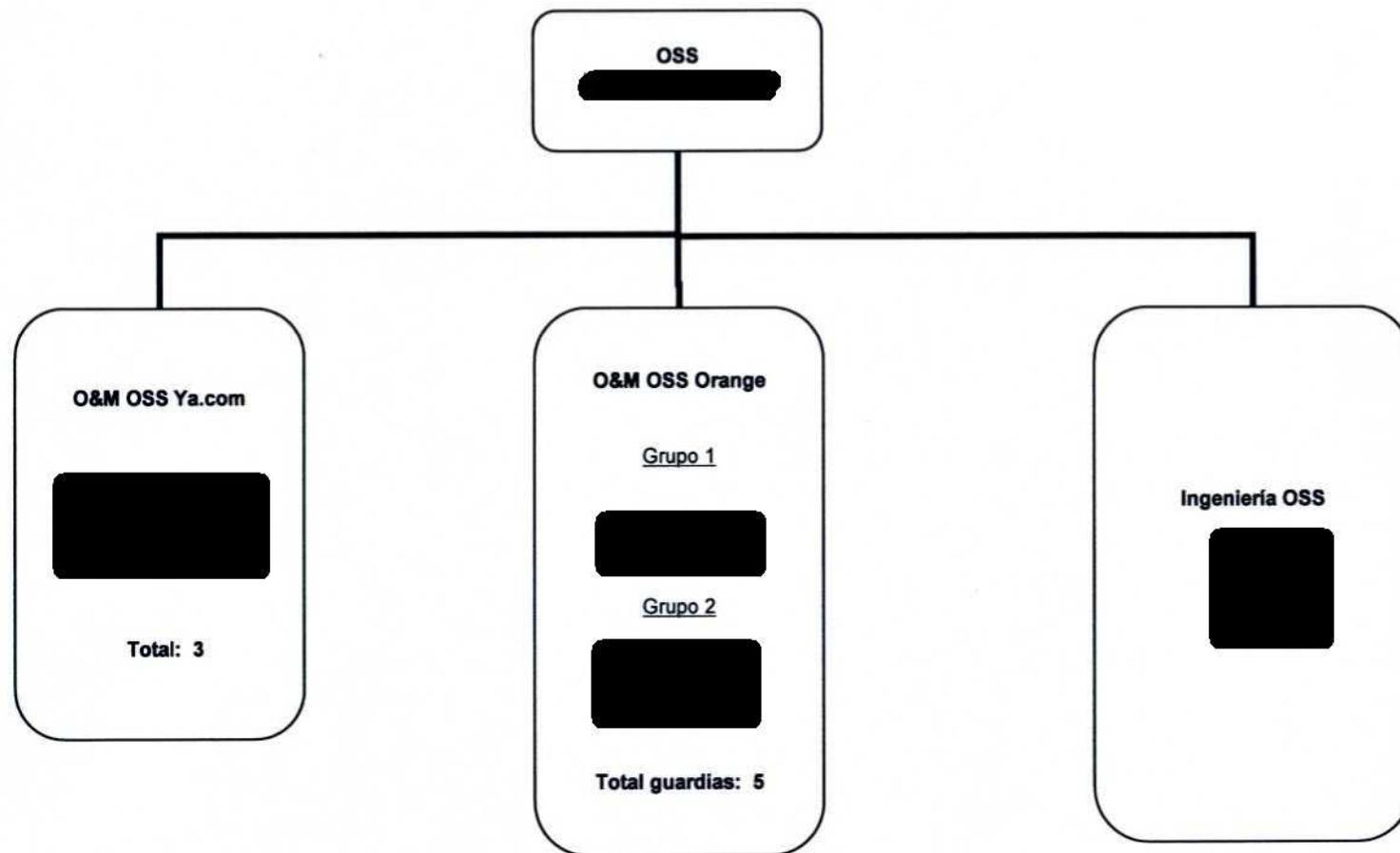
Vacante 1 cubierta actualmente por [redacted] (Network Supervisión)

(*) Personal a transferir a Ingeniería de Red a final de Mayo

(**) Reducción de jornada



Guardias TMC OSS



Vacante 1 cubierta en funciones por [redacted] (Network Supervisión)

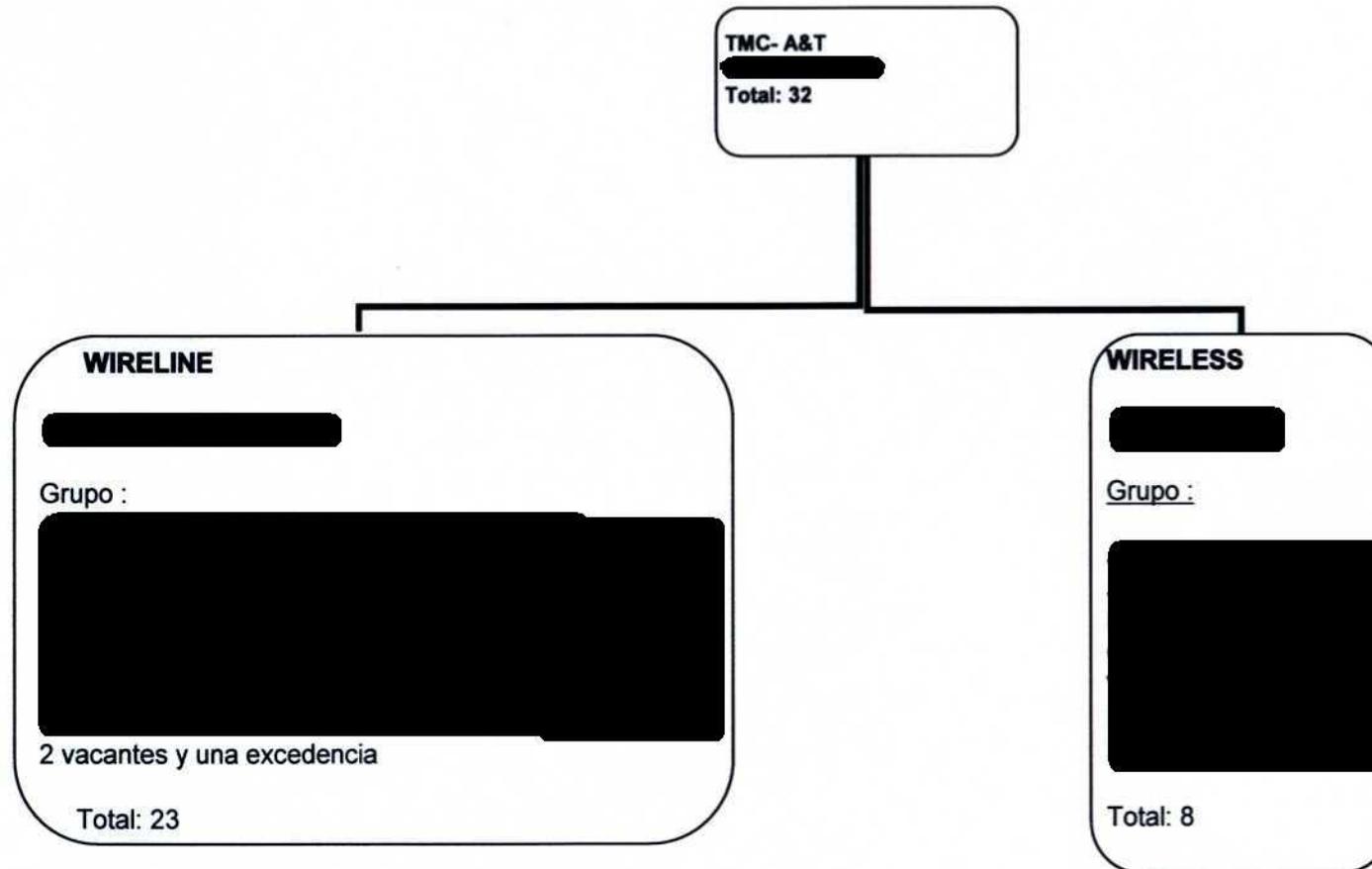


Puntos de acción TMC OSS

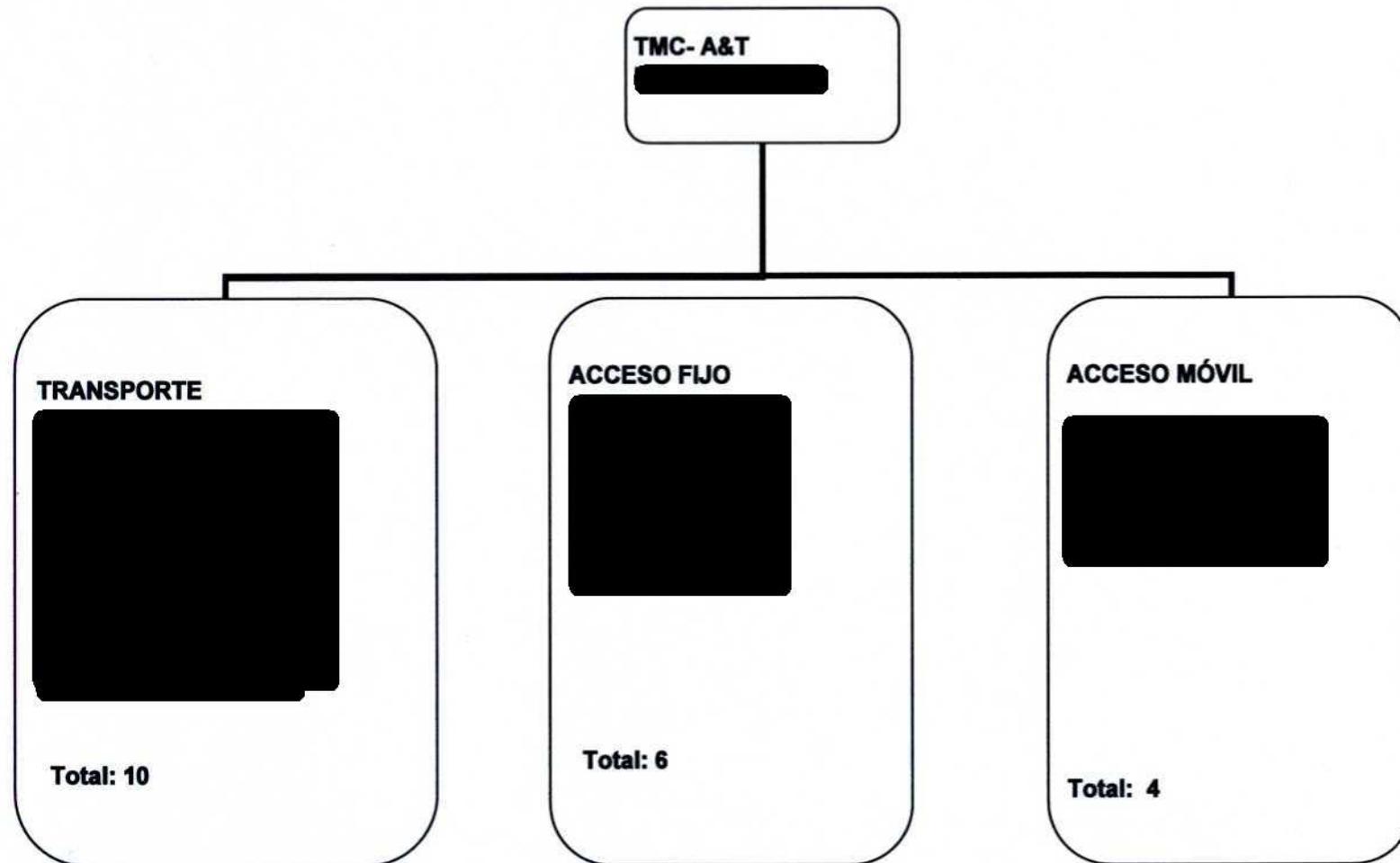
- Los grupos de operaciones de Orange y Ya.Com se integraran bajo una estructura que única disponer de una masa crítica de 4 personas por grupo



TMC- Acceso y Transporte: organización



Guardias TMC AyT



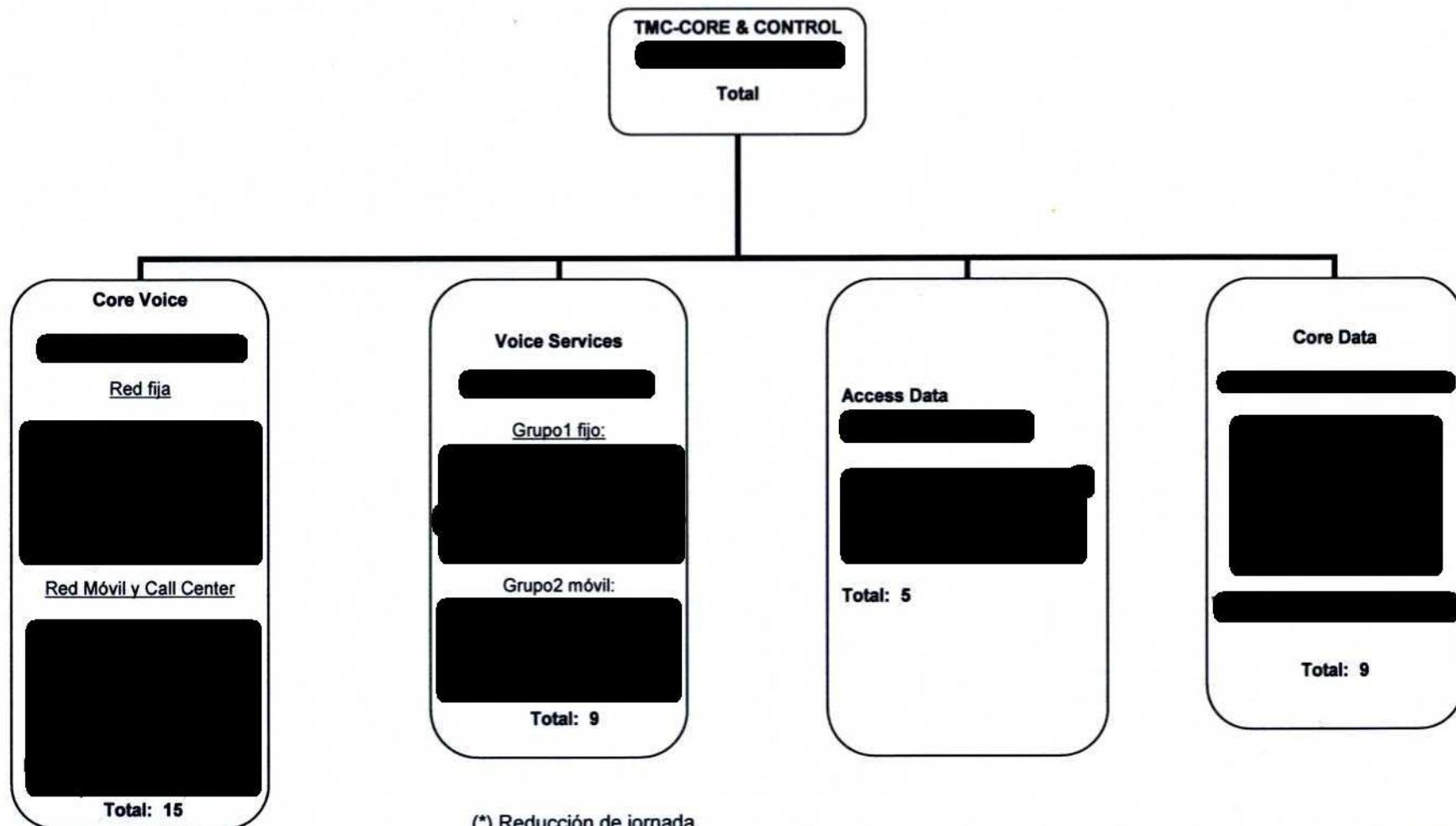
&

Puntos de acción TMC AyT

- No es necesaria ninguna acción por el momento



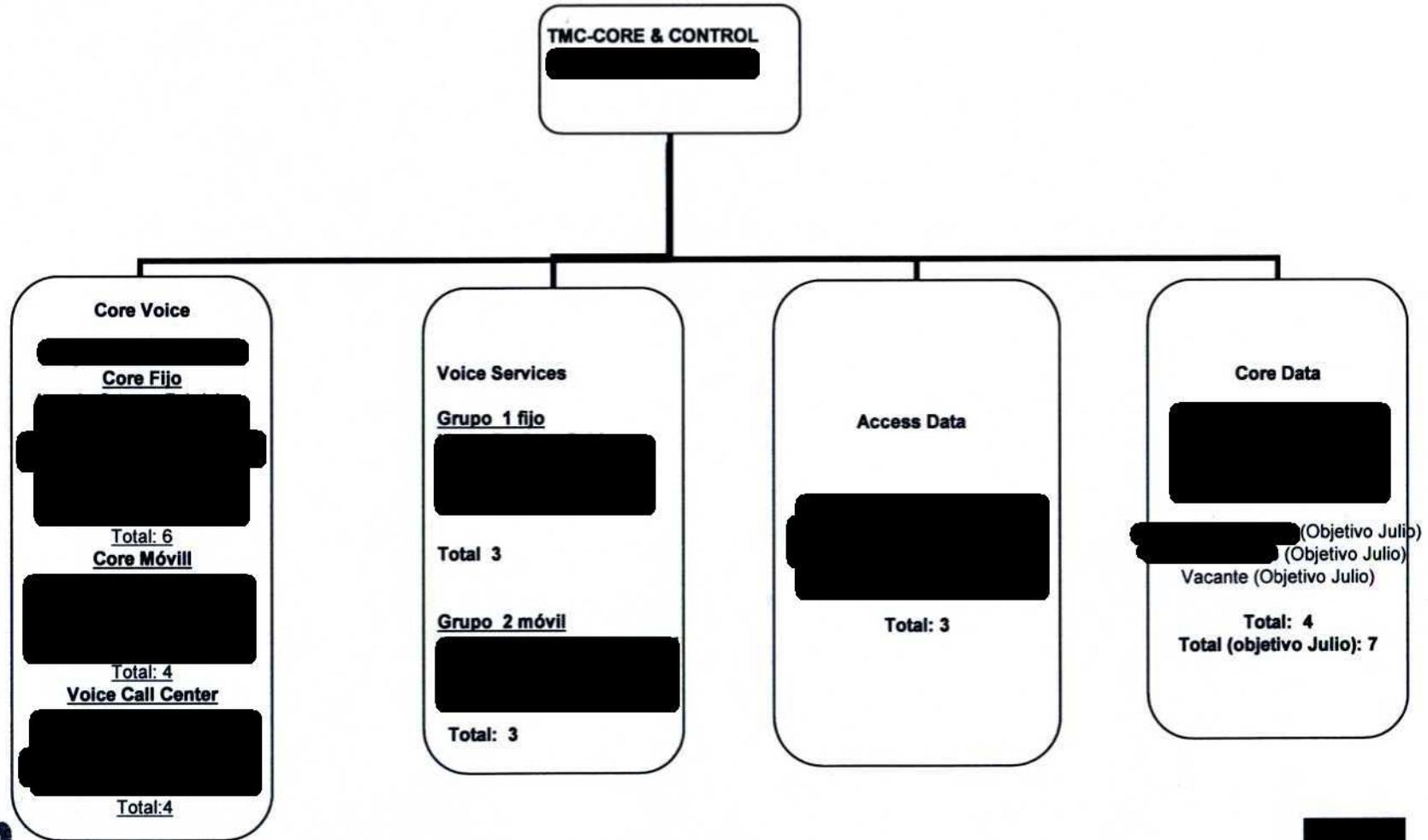
TMC-CCS: organización



(*) Reducción de jornada



Guardias TMC Core



&

Puntos de acción TMC Core

- Voice services, necesidad de reforzar las guardias con 1 persona en cada grupo provenientes de Ya.Com. Total: 2 personas
- Core Voice: Incorporar 3 recursos adicionales procedentes de Ya.Com necesarios para asumir la actividad que se traspasa al departamento: VoIP Yacom. Reforzar además los grupos actuales con 2 personas más.
- Core Data: Incorporar los recursos adicionales procedentes de Ya.com necesarios para asumir la actividad que se traspasa al departamento (Objetivo: 4 personas tras la integración total de los departamentos)
- Access Data: Cubierta la vacante solicitada en la W20. Incorporar los recursos adicionales procedentes de yacom necesarios para asumir la actividad que se traspasa al departamento: red ATM y BRAS. (Objetivo: 2 personas tras la integración total de los departamentos)



Puntos de acción genéricos

- Cambio del modelo operativo de gestión de incidencias de escalado con el nuevo servicio de Supervisión, que mejorará el impacto en OyM Central y Zonas
- Reforzamiento de los grupos con personal proveniente de Supervisión una vez se termine la fase de transición (a estudiar más adelante)

