

## A LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y EMPLEO

Desde la negociación del **II Convenio Colectivo Orange** en 2010 donde **UGT** ya propuso medidas que frenaran los despidos injustificados en **Orange**, hemos trabajado en la búsqueda de alternativas sensatas antes de que se decida el despido de un compañero o compañera.

**Un primer avance lo dimos en 2013** proponiendo **UGT** una serie de medidas y alternativas para que antes de llegar a esta decisión final se pudieran dar las suficientes oportunidades y analizar los casos con la suficiente transparencia, si es que consideramos que el EMPLEO es lo más importante por encima de todo lo demás. Pero **Orange** sigue despidiendo a compañeros y compañeras de manera injustificada, aludiendo aspectos disciplinarios, para en la mediación posterior reconocer la improcedencia.

Por tanto, desde **UGT Orange**, con el **apoyo y respaldo de todos nuestros representantes en Madrid, Barcelona y Málaga**, trasladamos a la representación de RRHH en esta Comisión la siguiente propuesta dada la carencia de un procedimiento que lo regule, para que si un responsable detecta una situación que debe reconducirse, en lugar de proponer a RRHH la salida de este compañero o compañera, lo que deba hacer es planificar un **PLAN DE ACCIÓN** con las siguientes fases:

- Comunicación al trabajador o trabajadora por parte del responsable de la situación detectada. Las argumentaciones y puntos de vista de cada parte, así como sus propuestas de mejora, herramientas necesarias, formación o cualquier otro aspecto que ayude a superar la situación se deberán reflejar por escrito y remitir a RRHH para que establezcan el plan de acción concreto.
- Dicho plan debe contener tanto las acciones propuestas, como los objetivos que se deben alcanzar, así como los plazos propuestos para conseguirlos.
- En paralelo, RRHH estudiará la posible recolocación en otras áreas o departamentos en el caso de que no se alcancen los objetivos.
- Una vez alcanzado el plazo temporal se deberán analizar los objetivos alcanzados y su grado de consecución para determinar en qué casos no se ha logrado y por qué causas. Para ello RRHH, el responsable y el trabajador o trabajadora deberán poner en común sus puntos de vista y reflejarlos por escrito.
- Si la situación queda solventada se cerraría el caso reflejando por escrito el resultado. En caso contrario RRHH propondrá como medida prioritaria la recolocación siempre que sea posible.
- De todos los escritos debe darse copia al trabajador.
- Se informará al trabajador que puede pedir la asistencia a estas reuniones de un representante de los trabajadores.
- Dadas las escasas vacantes y la más que probable compra de **Jazztel** proponemos que se paren las contrataciones externas y todas las vacantes se cubran internamente. Si es necesario personal externo debe contactarse primero con las personas despedidas hasta la fecha y con las personas en excedencia voluntaria que hubieran comunicado a la empresa su voluntad de incorporarse.
- De todos los casos que den lugar a la activación del Plan de Acción deberá darse informe en el plazo de 15 días a la Comisión de Interpretación y Empleo.

**UGT** es consciente de que cualquier propuesta es mejorable y estamos dispuestos a dialogar para alcanzar una buena solución para los trabajadores y trabajadoras y para la empresa.