

Para: Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo

Asunto: Propuestas en materia de empleo

Rechazamos cualquier despido injustificado, de cualquier territorio o área, sea cual sea la situación de cada uno. Y pensamos que sólo proponiendo alternativas reales que funcionan en otras empresas podemos salir de esta dinámica.

Por ello UGT propone:

- Que los posibles ajustes de plantilla derivados de la situación de la empresa, la evolución del negocio, la coyuntura económica, etc ... no sean traumáticos, utilizando planes de prejubilación o desvinculaciones voluntarias como alternativa.
- Retomar la propuesta que transmitimos en 2013 a la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo como alternativa a los despidos disciplinarios por bajo rendimiento voluntario con el reconocimiento posterior de la improcedencia, **EL PLAN DE ACCION:**
 - **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.
 - 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**, 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.

Atentamente,



SECCIÓN SINDICAL UGT ORANGE



16/01/17
RRCL/RPHH

Recibí: