

REDACTADO SOBRE GARANTÍAS DE EMPLEO

Además de la nueva competencia de la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo reflejada en el art.3.1 aptdo.5 para trabajar contra los despidos individuales injustificados:

“Entre las competencias relacionadas con el empleo se entenderá incluido el análisis de la evolución de la plantilla y las causas de las desvinculaciones”

Se ha conseguido sustituir la anterior disposición Adicional del III Convenio:

“Dado el común interés en proteger la estabilidad en el empleo en la empresa, para el caso de que hayan de adoptarse medidas de carácter colectivo que puedan afectar al volumen de empleo, tras valorar siempre otras alternativas y sin perjuicio de lo regulado en la normativa laboral, se articularán medidas de información con los representantes de los trabajadores/as.”

Por un redactado más contundente:

Disposición Adicional. Estabilidad en el empleo

El desarrollo de Orange se basa en la búsqueda de un equilibrio entre el fomento a la estabilidad en el empleo y la necesidad de garantizar la eficacia y la eficiencia de su participación en el mercado en el que opera. Se vincula la estabilidad del empleo con objetivos de mejora de la competitividad y reordenación del tiempo de trabajo.

Orange apuesta claramente por ofrecer empleo de calidad, que favorezca la estabilidad y el desarrollo personal y profesional de sus empleados, fomentando la contratación indefinida con carácter general, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que por su propia naturaleza el servicio esté limitado en el tiempo, supuestos en los que se podrá recurrir a la contratación temporal, velando en todo caso por un estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente en cada momento.

El rechazo al empleo precario se traduce, asimismo, en el ofrecimiento de niveles salariales y beneficios sociales altamente atractivos en su mayoría.

Se rechaza, por tanto, expresamente el encadenamiento de contratos como fórmula para evitar la conversión de los contratos temporales en indefinidos, siendo por ello la unidad del vínculo el criterio fundamental para evitar una utilización inadecuada de la contratación temporal.

Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se establece la jubilación forzosa exclusivamente en aquellos supuestos en los que los empleados afectados por la extinción del contrato de trabajo cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se

vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores y el relevo generacional.

Dado el común interés en proteger la estabilidad en el empleo en la empresa, para el caso de que hayan de adoptarse **medidas de carácter colectivo** que puedan afectar al volumen de empleo, tras valorar siempre otras alternativas y sin perjuicio de lo regulado en la normativa laboral, se articularán medidas de información con los representantes de los trabajadores/as tendentes a **evitar en lo posible medidas traumáticas para el empleo**. Este compromiso está encaminado a intentar mantener el volumen de empleo en Orange, en tanto no concurran factores que hagan necesaria la adopción de medidas necesarias y proporcionadas, tendentes a permitir la consecución de sus objetivos.