

Sección Sindical de UGT en ORANGE

ÍNDICE

| Artículos | Pág. |
|----------------------------------|------|
| ¿Qué está pasando en la empresa? | 1 |
| Acción Sindical de UGT | 3 |
| Nuestro Sector | 4 |
| ¿Sabías que ...? | 5 |

CONTACTO

Pº Club Deportivo 1 28223 Pozuelo de Alarcón
Parque Empresarial La Finca, Edif. 8 Pta 0
Sala San Marino
Tlf: 912522798 Fax: 912522737
www.ugt-orange.es/contacto
ugt.seccionsindical@orange.com

Perfil en [Facebook](#) Síguenos en [Twitter](#)

¿Qué está pasando en la empresa?

III Convenio Colectivo



El pasado 14 de Enero se constituyó la mesa negociadora del **III Convenio Colectivo de Orange España**. En esta primera reunión, con la que se inicia el proceso negociador, cumplimos con el requisito obligado inicial de constitución y reconocimiento de partes además de esbozar la dinámica de las futuras reuniones. Esta mesa negociadora está compuesta por 9 representantes de la Empresa y otros 9 de los sindicatos, de los cuales 7 corresponden a CCOO y 2 a **UGT**.

La Empresa, la cual no apostó por la prórroga del anterior Convenio, nos emplazó a una **reunión el jueves 23 de Enero** donde nos expusieron una serie de datos económicos para poner en contexto sus futuras propuestas. Desde **UGT** estamos analizando toda esta información con nuestros expertos en finanzas para preparar las negociaciones que se abrirán a partir de ese momento.

Tras esta exposición desde **UGT** presentamos nuestra plataforma de Convenio llevando dos copias de la misma, para poder entregar una a la empresa y otra a CCOO. Esta plataforma es un resumen de los puntos pendientes de la anterior negociación, de puntos que no se han desarrollado suficientemente del actual convenio y de las aportaciones que nos habéis trasladado estos años, especialmente desde el pasado mes de Junio. Podéis ver nuestra plataforma [AQUI](#)

Si queréis conocer más en detalle el contenido de la reunión de este jueves os adjuntamos el comunicado referente a dicha reunión para vuestra información. [COMUNICADO 2ª REUNION](#)

Por último indicaros que durante todo este proceso de negociación **estamos abiertos** a cualquier aportación que queráis transmitirnos, queremos desde **UGT** conocer vuestro punto de vista a lo largo del proceso ya que **queremos que seáis partícipes** del mismo en la medida de lo posible.

¿Qué está pasando en la empresa?



REAL DECRETO LEY 16/2013: medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

Desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** queremos centrarnos en 2 aspectos fundamentales de este RDL de 20/12/2013.

Reducción de jornada por guarda legal: se amplía a 12 años la edad del menor.

Ya hace unas semanas informamos de este cambio normativo y su impacto: [VER INFORMACIÓN](#)

Las personas que actualmente tienen **reducción no tienen que hacer nada**. Recibirán una carta de RRHH indicándoles la nueva fecha de fin de la reducción de jornada.

Para quienes dejaron de disfrutarla y quieren volver a hacerlo, así como quienes se hayan acogido a la reducción especial del art 36.3 del II Convenio (en este caso la empresa debe comunicar a la Seguridad Social el cambio de tiempo parcial a completo con reducción de jornada, pero esto es transparente para los interesados), debéis hacer una nueva petición a través de ViveOrange.

Nuevas Bases de Cotización: Cheques de Comida, Seguro médico, Plan de Pensiones ...

Ya el 26 de Diciembre, tras el análisis del RDL, empezamos a conocer como podía impactar este cambio. Posteriormente la Tesorería de la Seguridad Social concretó los conceptos y los porcentajes de cotización, tras lo cual desde **UGT Orange** hemos hecho la siguiente [VALORACION](#)

Tras las fiestas navideñas, **desde UGT hemos transmitido una carta a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social** rechazando la modificación unilateral del art. 109 de la LGSS por el impacto que supone en las empresas, los trabajadores y la negociación de los convenios. [VER](#)

Resumiendo lo que más nos afecta en **Orange**, se incluyen en las bases de cotización (no en IRPF) las aportaciones de la empresa al plan de pensiones, el seguro médico, los cheques de comida y los cheques guardería. Además se ha incrementado un 5% el tope máximo de cotización.

Esto quiere decir que **el impacto en la nómina lo vamos a notar pero** que el grado de afectación **dependerá de las circunstancias personales** de cada uno ya que habrá personas que sólo tengan cheques de comida y otras que además tengan seguros médicos, cheques guardería ...

En una **estimación inicial** podemos estar hablando de medias de **20-30€**, aunque podría haber **casos con mayor impacto**. También hay **casos** en que aunque se tenga de todo **apenas repercutirá 10€** ya que quienes tengan **sueldos muy elevados y ya estuvieran topados** ahora **sólo se incrementaría el 5% de la base máxima** (ahora de 3.596,99€ al mes).



AYUDAS POR HIJOS MENORES DE 3 AÑOS

A finales de Noviembre desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** nos reunimos con la empresa en el seno de la Comisión de Acción Social y concretamos los plazos para solicitar esta ayuda.

El plazo estará abierto hasta el 9 de Febrero inclusive. Consulta las [BASES](#)

La convocatoria para empleados que tienen hijos con altas capacidades o sobredotación intelectual permanecerá abierta durante todo el año.

Acción Sindical de UGT



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL

Tras la denuncia de la **Sección Sindical de UGT en Orange** y la resolución del Inspector de Trabajo sobre el protocolo contra el acoso impuesto por la empresa en 2010, la empresa nos solicitó a finales de Diciembre que les hiciéramos llegar las aportaciones que consideráramos oportunas a su redactado en vigor.

Conviene recordar que **ya en 2011 desde UGT entregamos una propuesta**, pero la empresa insistió en que, independientemente de cual fuera, la tratarían por igualdad. **Han pasado años** y al no dar ningún paso por su parte tuvimos que denunciar esta situación.

El acoso laboral, como hemos insistido estos años, es algo muchísimo más amplio y complejo que el acoso sexual y por razón de sexo. **Hay muchas formas de acoso laboral** que deben ser tenidas en cuenta y por ello en la primera semana de este año 2014 hemos entregado a la empresa una nueva propuesta desde el punto de vista de **Prevención de Riesgos Laborales**.

Esperamos tener contestación lo antes posible ya que se trata de un problema muy serio.



MENSAJE DE NAVIDAD DEL CEO

Este pasado mes de diciembre recibimos el video navideño del CEO en el que hacía un balance del año 2013 además de aportar una visión de lo que podría ser 2014.

Desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** hemos querido analizar este mensaje para poder trasladaros nuestras valoraciones como representantes de los trabajadores.

“En 2013 el mercado ha exigido transformación y agilidad, y aún así hemos crecido en Ingresos, Rentabilidad y Clientes”

Si ya crecer es un éxito con la que está cayendo, hacerlo además en esos 3 aspectos es un signo claro de que **Orange** va bien.

“Hemos consolidado nuestra posición en el mercado: en Móvil ya somos el nº2 en número de clientes de contrato residencial, en Banda Ancha Fija ya somos el nº2 gracias a Canguro y en Empresas captamos casi el 50% de las nuevas portabilidades en Pymes”

Consolidarse es sinónimo de solidez, de fuerza, de una empresa que va bien y con futuro.

“Lanzamientos: en 4G ofrecemos servicio a 12 millones de personas en 18 ciudades, en Fibra desplegamos en 12 ciudades y OrangeTV está teniendo magníficos resultados”

Además aplicamos tecnología, innovamos, y lo que hacemos está dando “resultados magníficos”

“Somos el operador más innovador y la empresa que más ha crecido en los últimos 5 años, y todo gracias a vosotros, a vuestra dedicación, compromiso permanente y contribución a los éxitos Orange. Ahora afrontamos el último tramo de Conquistas 2015”

Crecer un año puede ser puntual, 5 no. Es una línea, y se nos reconoce como protagonistas activos en estos éxitos.

Conclusión: estos años hemos cumplido con nuestra parte y reclamamos a la empresa que corresponda a este éxito mejorando el empleo y las condiciones laborales del Convenio Colectivo.

Nuestro Sector



PORTABILIDAD MOVIL 2013

Movistar y **Vodafone** pierden 2 millones de clientes en favor de **Orange**, **Yoigo**, **Jazztel** y **ONO**, estos dos últimos con un saldo neto de 790.000 y 590.00 clientes respectivamente.

Orange y **Yoigo** también lograron saldo neto positivo, 125.000 y 132.000 respectivamente.

Orange mejora además sus números respecto a 2012, cuando centró sus esfuerzos en ampliar sus actividades de ADSL, mientras que **Yoigo** ralentiza su ritmo frente al año anterior. [NOTICIA](#)



REESTRUCTURACIONES DE EMPLEO

Hace un par de meses tuvimos acceso a un estudio comparativo entre las **operadores de telecomunicaciones en materia de reestructuraciones de empleo** en las últimas décadas realizado por la Universidad de Brunel (Londres) y la London School of Economics.

De dicho estudio se desprenden las siguientes cuestiones.

La primera conclusión que muestra el estudio es que las grandes telcos han reducido ostensiblemente el empleo, con márgenes que oscilan entre el 38% (France Telecom) y el 72% (Cesky Telecom) entre 1995 y 2010, aplicando diferentes opciones:

- **Bajas Incentivadas vs. Obligatorias**
- **Jubilaciones o retiros voluntarios**
- **Cierre de centros de trabajo:** Los sindicatos respondieron con movilizaciones y en BT, Deutsche Telekom y France Telecom consiguieron acuerdos.
- **Conflictividad:** Las más severas fueron las llevadas a cabo por France Telecom y Orange Polonia, con dos grandes periodos de huelgas -incluso de hambre- y un fuerte enfrentamiento patronal- sindical. TeliaSonera, TDC, Austria Telekom y Telecom Italia tuvieron altos niveles de conflicto en ciertos periodos de tiempo, pero la tradición de cooperación entre los interlocutores siempre ha imperado.

La segunda conclusión es en materia de **productividad**.

Casi todas las empresas han optado por gestiones específicas del rendimiento por trabajador, incluyendo un **salario variable** dependiente de dicho rendimiento y una **evaluación periódica del desempeño**.

Donde estas cuestiones han sido negociadas con los sindicatos el clima laboral es mejor con diferencia, y en relación con esto el estudio concluye:

“las instituciones que aceptan y desarrollan la negociación colectiva como eje de interlocución social presentan los mejores enfoques para acometer reestructuraciones en las plantillas, mejoran la calidad del empleo y aportan más y mejores beneficios a

¿Sabías que ...?



MERCADONA: SUELDOS MAYORES DE 1260€/mes

Mercadona firmó a finales de noviembre con los representantes de **UGT** y CCOO el nuevo Convenio Colectivo que tendrá una duración de 5 años y contempla pagar como mínimo a sus empleados el doble del salario mínimo interprofesional, es decir, **el que menos gane en Mercadona tendrá 1.260 euros al mes.**

Además se ha comprometido en Convenio a ampliar la plantilla como mínimo en 1.000 trabajadores, en una plantilla que ya cuenta con 74.000 personas. [NOTICIA](#)



ORANGE NO ES DUEÑO DEL NARANJA

No solo los equipos de fútbol defienden sus colores. También las compañías, aunque a veces ese celo les lleve a tener problemas con la justicia. Este es el caso de **Orange**, que entendía que debía hacer honor a su nombre y registró en la Oficina de Patentes y Marcas el cuadrado de color naranja como distintivo de su marca.

Jazztel recurrió esa exclusividad en 2009 argumentando "El color naranja queda representado en la forma más trivial, nimia, banal, simple, rudimentaria, primaria, básica y elemental imaginable por el intelecto humano: la de un simple cuadrado plano, bidimensional, sin contornos, sin bordes, sin textura, sin relieve, sin perspectiva y sin ornamentación alguna".

Ahora le ha dado la razón el Tribunal Supremo el cual indica que "debe quedar abierto a su uso por todos los operadores económicos ya que el cuadrado es una forma geométrica tan simple como el propio color" [NOTICIA](#)



6 claves que muestran el fracaso del Gobierno en sus políticas económicas

1. La tasa de **paro** sigue en el **26%** de la población activa (54% en los jóvenes)
2. Aumenta la **precarización**: el empleo temporal y parcial hace que el paro no suba más.
3. **Empeora** el nivel de vida: ajustes salariales injustos, hachazo a las pensiones, repagos ...
4. PIB interanual **negativo**: el consumo interno está en coma debido a los puntos anteriores.
5. ¿Más **exportaciones**? basadas en el turismo, nada de I+D+i, por lo que se estancarán.
6. **Ingresos muy bajos**: es necesaria una reforma fiscal que mejore los ingresos del estado centrándose en quien más tiene y dejar de subir el IRPF y el IVA que bloquean el consumo.

Parece que con EREs, con bajadas salariales, con recortes, con repagos, con privatizaciones de la sanidad o de la educación ... piensan que vamos a salir de esta.