

PLATAFORMA DE UGT PARA EL III CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA **ORANGE**

SECCIÓN SINDICAL UGT **ORANGE**



TCM
Comunicaciones



Orange

PLATAFORMA DE UGT PARA EL III CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



Orange

INTRODUCCIÓN

Desde la firma en 2010 del II Convenio Colectivo Orange los mensajes del CEO y la Compañía tanto a sus trabajadores y trabajadoras como a los medios de comunicación y diferentes organismos han sido siempre positivos, de continua mejora.

Por ello, cuando Orange nos comunica su intención de denunciar el Convenio Colectivo para retocar ciertos aspectos trasladamos nuestra idea de no modificar lo que estaba funcionando y que ha permitido posicionar a la empresa en una situación envidiable.

Dicho lo cual, desde **UGT** abordamos este proceso de negociación con la tranquilidad de saber que los trabajadores y las trabajadoras han cumplido con su compromiso y han sido los máximos responsables de esos buenos resultados año tras año.

Por ello esperamos que Orange responda a ese esfuerzo y dedicación en esta negociación y podamos mejorar e incluir reivindicaciones que no pudieron concretarse en el anterior Convenio.

Para cerrar esta introducción diremos que siendo la empresa quien ha dado el paso de querer negociar por negarse a prorrogar el II Convenio Colectivo, lo habrá hecho con ideas concretas que esperamos conocer al inicio de la negociación, pero en aras de mantener una negociación clara y transparente aportamos esta plataforma con algunas de las líneas generales que **UGT** quiere tratar durante este proceso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ya en 2010 dimos un paso muy importante, aunque algún colectivo sigue estando fuera y queremos revisar esta situación ya que consideramos que no hay razones de peso para excluirlos.

La vigencia del futuro Convenio Colectivo debe fijarse en función de los objetivos alcanzados durante la negociación tendiendo a buscar una vigencia lo más amplia posible si se dan esas circunstancias. Al hilo de esto tendremos que dotarnos de un procedimiento de denuncia para cumplir con la legislación vigente.

COMISIONES DE TRABAJO

En esta ocasión queremos proponer la inclusión, o más bien el desglose, de la actual Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo para poder tratar el importante asunto del empleo de manera específica. Pasaríamos por tanto de la comisión antes mencionada a dos: una de Interpretación y otra de Empleo. La razón es evidente: hay una enorme preocupación en esta materia entre la plantilla y debemos dar respuesta a esas inquietudes, cosa que con el formato actual no ocurre.

El resto de Comisiones, en el marco de la legislación vigente, se mantendrían igual.

PLATAFORMA DE UGT PARA EL III CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Debemos clarificar el sistema actual donde hay una cantidad enorme de puestos encuadrados en los 5 grupos. Queremos proponer alternativas para aglutinar estos numerosos puestos en puestos tipo y que además de definir estudios y destrezas para su encuadramiento se definan las habilidades y conocimientos deben poseerse para poder acceder a otros grupos, en definitiva, definir un plan.

TABLAS SALARIALES Y REVISIÓN SALARIAL

En estos últimos 4 años ya se ha realizado un esfuerzo enorme por parte de muchos trabajadores y trabajadoras que han visto como durante estos años su salario se veía congelado con la importante pérdida de poder adquisitivo y el ahorro en costes consiguiente para la empresa. Es el momento dadas las buenas cifras de Orange de desbloquear esa situación para que todos los trabajadores y trabajadoras que estén dentro del Convenio Colectivo tengan revisión salarial.

Este es probablemente el punto más importante por el que la empresa debe reconocer el esfuerzo e implicación de sus trabajadores y trabajadoras, aunque no el único, que ha llevado a Orange donde está.

PLUSES, COMPLEMENTOS Y KILOMETRAJE

Estos últimos años hemos podido detectar casos de colectivos que no están siendo compensados correctamente por el trabajo que realizan. Debemos realizar un repaso de ciertos colectivos y su inclusión en algunos complementos para compensar el trabajo que efectivamente están desempeñando.

También hemos detectado ciertos desajustes en el nivel de compensación que queremos revisar con detenimiento así como analizar la incorporación de otros nuevos.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Queremos trabajar en la unificación del porcentaje de retribución variable. Hay colectivos que por sus características deben tener otro tratamiento, pero para la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras debería establecerse un porcentaje igual para todos. Esto implicaría que quienes lo superaran deberían integrar en el fijo parte de ese variable y es lo que queremos estudiar en la negociación.

En relación al establecimiento de objetivos tenemos que decir claramente que de manera sistemática se están fijando estos objetivos con el semestre ya empezado y en algunos casos incluso al final del semestre. Esta situación se está enquistando y debemos establecer un mecanismo que asegure que estén fijados antes del comienzo del semestre y no deben ser modificados, salvo acuerdo entre las partes, en mitad del periodo.

PLATAFORMA DE UGT PARA EL III CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



TCM
Comunicaciones

Orange

MANTENIMIENTO, ESTABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

Dentro de la Comisión propuesta de Empleo debemos avanzar en este ámbito que durante estos años no hemos conseguido que Orange aborde con el suficiente compromiso. Somos conscientes que con la actual legislación las empresas pueden hacer de todo, pero lo que pedimos a Orange es que se diferencie, que no haga lo que hacen otros, que cuide el capital humano que está impulsando a la empresa a conseguir sus grandes objetivos.

La vergonzante cifra de desempleo, de familias con problemas para tener lo más básico, debería ser suficiente para que Orange diera un paso en un compromiso tanto con sus trabajadores y trabajadoras como con la propia sociedad y demostrar que se pueden hacer las cosas de otra manera.

En 2010 ya propusimos, puesto que las previsiones de manejaba nuestro sindicato apuntaban a un drama en materia de empleo en España, introducir en el Convenio un compromiso de la empresa en materia de empleo.

En aquel entonces no pudimos recoger esta reivindicación en el Convenio, pero esperamos que con diálogo y tras comprobar el drama de estos años, Orange de el paso.

JUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS

Dado el cambio en materia de jubilación y pensiones queremos proponer la inclusión en convenio de mecanismos que garanticen a las personas que están en edad de jubilarse que puedan seguir en activo para poder completar años de cotización en el caso de que les faltaran para conseguir una mejor jubilación.

Si bien la media de edad de la plantilla es baja no podemos olvidar que hay personas que están cerca de este momento y los cambios que están introduciendo repercutirán en el acceso a la jubilación.

También nos gustaría explorar un mecanismo para incentivar las bajas voluntarias de quien lo solicitase para dotar a la empresa de otra vía, alternativa al despido, en el caso de que el contexto futuro se pudiera complicar, sin que la empresa tuviera como única salida despedir.

BENEFICIOS SOCIALES

Queremos proponer nuevas fórmulas en esta materia y rediseñar algunas de las actuales ya que hemos recibido durante estos años numerosas alternativas interesantes que merece la pena como mínimo debatir para estudiar su encaje en el Convenio.

PLATAFORMA DE UGT PARA EL III CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



Orange

TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

Una vez que tanto los grupos de estudio creados en el seno del Gobierno, en la propia UE, plataformas independientes ... todos, coinciden en que trabajar más horas no se traduce en más productividad, incluso llega a disminuir, queremos volver a proponer como ya hicimos en 2010 una bajada en las horas anuales acompañada de un rediseño de los horarios de entrada y salida. La situación actual de un trabajador o trabajadora que entrando a las 8:00 y comiendo en 1 hora, como permite el propio Convenio, no pueda salir a las 17:30 es totalmente injusta, si no algo más.

Seguir las recomendaciones de los expertos en cuanto a fomentar la jornada intensiva todo el año, como se hace en países que curiosamente tienen una productividad altísima, podría ser un cambio demasiado brusco. Pero lo que está claro según todos los estudios es que en España somos casi los menos productivos de la UE, y la razón son los horarios laborales principalmente. Por tanto, propondremos un marco de horarios que modifica ligeramente el actual ya que con ese cambio estamos convencidos que los trabajadores y trabajadoras rendirán más y mejor, avanzaremos en conciliación laboral y personal, dejaremos de cometer injusticias y en todo ello la empresa se beneficiará.

PERMISOS

En materia de permisos retribuidos queremos igualar alguno de ellos y volver a debatir sobre el acompañamiento de menores a consultas pediátricas ya que esta especialidad médica que diseña las visitas de manera periódica a modo de revisiones no puede entenderse como una rutina no urgente. Esas edades tempranas, incluso meses, son fundamentales en el crecimiento y por tanto ineludibles, por lo que debemos fomentar que así sea. Teniendo en cuenta la periodicidad y la duración de estas consultas no parece que sea un inconveniente para la empresa fomentarlo, es más, sería una muestra contundente del compromiso de Orange con la conciliación familiar.

En materia de permisos no retribuidos nos gustaría avanzar en las medidas del tipo "Orange Apuesta por Ti" para lo que necesitaríamos datos de su disfrute, solicitudes, demanda ... durante estos años.

SUSPENSIONES DE CONTRATO

Recordamos en la anterior negociación el espíritu de todas las partes en cuanto a la ampliación del permiso por paternidad y como tras no entrar en vigor la ley que lo iba a regular entramos en un limbo que ha dejado las cosas a medio hacer.

Proponemos directamente contemplar que la empresa complemente hasta las 4 semanas en forma de permiso retribuido la suspensión por paternidad hasta que el Estado lo regule.

ACCIÓN SOCIAL

Dada la mala situación económica de muchas familias queremos proponer una ampliación del fondo para incorporar una ayuda escolar para los trabajadores y trabajadoras con hijos a partir de 3 años.

PLATAFORMA DE UGT PARA EL III CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



TCM
Comunicaciones

Orange

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

A modo de simple referencia indicaremos la propuesta referida en el punto de Permisos respecto a completar la paternidad hasta las 4 semanas como elemento de conciliación en los términos expuestos.

Incorporar en el redactado del Convenio el cambio en materia de guarda legal que ha introducido el RDL 16/2013 en el Estatuto de los Trabajadores: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”*

También queremos abordar la parte de excedencias en general, pero en especial las voluntarias y los requisitos que la definen actualmente por considerarlos insuficientes.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y CORPORATIVA

Dada la nula o escasa relevancia que ha tenido la inclusión de esta parte en el anterior convenio queremos proponer que se establezcan reuniones cuya periodicidad fijemos en la negociación para compartir los puntos de vista que Orange y los trabajadores y trabajadoras tenemos en esta materia. Compartir impresiones, proyectos e ideas para acercar más la responsabilidad social a la plantilla y trasladar nuestros puntos de vista como un grupo de interés más.

TELETRABAJO

La estrategia de Orange en este punto ha sido totalmente decepcionante para los trabajadores y trabajadoras y sus representantes. Unos plazos eternos, pilotos sobre pilotos, con un grupo de trabajo que la propia empresa convirtió en un foro informativo ... decepcionante. Pero dado que todas las personas, jefes y no jefes, incluidas en el piloto han valorado esta forma de trabajo de manera óptima creemos que debemos dar el paso definitivo para implantarlo.

Todas las pruebas han sido buenas, todos los reportes positivos. Sigamos avanzando con el siguiente paso que es la implantación como una modalidad más de trabajo.

REGIMEN DISCIPLINARIO

El redactado actual, heredado de 2007, dice textualmente “Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales” Aquí cabe todo, es un coladero y hemos tenido casos en los que se han tomado decisiones conflictivas.

Ya en 2010 quisimos cambiar esto para garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras ya que ese redactado es lo peor que pueden tener los trabajadores y trabajadoras de Orange. Por tanto, sino somos capaces de consensuar unas garantías mínimas para la plantilla nuestro sindicato propondrá la supresión de este artículo.