



SMC
Comunicaciones



Boletín Informativo Nº 43

Julio 2014

Sección Sindical de UGT en ORANGE

ÍNDICE

**TODO SOBRE EL NUEVO
CONVENIO COLECTIVO
ORANGE ESPAGNE
ANÁLISIS DETALLADO**

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](#)

TODO SOBRE EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO



Con fecha 17 de Julio de 2014 la **Sección Sindical de UGT** y el resto de la representación social junto con la empresa hemos **firmado el III Convenio Colectivo en Orange Espagne.**

Las negociaciones comenzaron el pasado 14 de Enero y tras meses de duras negociaciones **a finales de Junio pudimos tener claro la globalidad del posible acuerdo**, y por ello convocamos **asambleas** con todos los trabajadores y trabajadoras los días 7 y 8 de Julio. El resultado de estas asambleas fue de **apoyo al acuerdo** por lo que estuvimos en disposición de ratificarlo con la empresa.

Las negociaciones no han sido fáciles. La reforma laboral del Gobierno ha dado lugar a que los convenios pierdan la ultraactividad (lo que nos condiciona en la negociación), a que se devalúen los salarios, a que el empleo no sólo no esté garantizado sino que tampoco garantiza salir de la pobreza. Además, indicadores como el IPC para revisar los salarios están en el 0,1% según el dato de Junio (2013 acabó en el 0,3%) con lo que las revisiones salariales son mínimas, en el caso de que existan y estén referidas a IPC.

Pero además, nuestro sector está en plena convulsión: se producen ERTes, EREs, fusiones, se pierden beneficios sociales, no se realizan revisiones salariales, se modifican las condiciones de trabajo y los salarios, se introduce el EBITDA como factor para determinar la actualización de salarios ... Algunas de estas cosas están pasando en empresas como **Ono, Vodafone** o **Telefónica.**

Por tanto, el **contexto** en el que hemos tenido que negociar este convenio ha sido **muy adverso** y por ello hemos invertido todos estos meses en **conseguir el mejor acuerdo de los posibles.** Pero **para poder analizar** de manera rigurosa la calidad de **este acuerdo** es necesario detenerse en cada punto del mismo y **reflexionar sobre él.** Este es el objetivo de este boletín, poner la lupa en todos los campos incluyendo las cosas que no cambian, porque debemos tener muy presente que **mantener ciertos derechos es todo un logro** que debemos valorar justamente.



TODO SOBRE EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO



ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

La vigencia del **III Convenio Colectivo Orange Espagne** será **de 2 años**, hasta el 31 de Diciembre de 2015, con la posibilidad de prorrogarlo si llegamos a un acuerdo. Dado los cambios que se introducen principalmente en revisión salarial, favorables para estos años pero con incertidumbre para después, es conveniente habilitar la posibilidad de revisar el acuerdo pasado este tiempo para analizar la nueva coyuntura económica.

Además, desde **UGT** pedimos introducir mecanismos para mejorar la ultraactividad del convenio. También desde **UGT** planteamos la incorporación al convenio de todas las secretarías, pero la empresa sólo aceptó que las secretarías que actualmente están en Grupo 3 pasen a Grupo 2.



COMPROMISO CON EL EMPLEO

UGT solicitó que se reflejara un compromiso para el empleo, proponiendo la no aplicación sin acuerdo previo con los sindicatos de medidas de externalización, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, despidos por causas objetivas o absentismo, etc ... así como de medidas colectivas.

Además, planteamos la necesidad de que la empresa pusiera en marcha ciertas medidas antes de despedir a trabajadores y trabajadoras de **Orange**, como por ejemplo informar previamente, elaborar planes de acción y realizar seguimiento, todo ello informando en la Comisión de Empleo.

La empresa finalmente asume un compromiso para no aplicar directamente medidas que afecten negativamente al empleo de manera colectiva sin antes haber analizado otras alternativas. Es un paso adelante dentro de un contexto normativo muy complicado para el empleo.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y FORMACIÓN

Englobamos estos puntos ya que **UGT** planteó un sistema de revisión de categorías global, que abarcaba la situación de cada persona, la posibilidad de progresar y los conocimientos que deben adquirirse, todo ello encaminado a lo que podríamos denominar como "Plan de Carrera".

Nuestra propuesta permitiría que todos y todas pudiéramos conocer con una periodicidad tasada si reunimos las condiciones de experiencia, destrezas, conocimientos, etc... **necesarias para subir de categoría.** De tal forma que si se reunieran los responsables deberían notificarlo a RRHH para analizar su actualización, y si no se reunieran debería documentarse qué es lo que faltaría para ello: formación, funciones, experiencia ... Con ello podríamos dotar, por ejemplo, de la formación específica y necesaria para poder progresar en un futuro y no estar anclados y sin perspectivas. **La empresa no estuvo dispuesta a incluirlo en convenio** pero si a tratarlo como puntos de mejora para el futuro.

TODO SOBRE EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO

TABLAS Y REVISIÓN SALARIAL



Se mantiene el sistema de Tablas Salariales: las revisiones se aplican al salario objetivo o al mínimo de nuestro grupo según superemos o no el objetivo. La revisión salarial ha sido el gran escollo y por ello se han alargado las negociaciones hasta que **hemos acordado un modelo que nos permite tener revisiones salariales por encima del IPC**, vinculadas al cumplimiento de EBITDA a partir de 2015.

Desde el inicio **UGT** defendió que cualquier incremento de EBITDA debería garantizar el poder adquisitivo, pero la empresa planteó la necesidad de **alcanzar un mínimo de EBITDA para aplicar revisiones salariales por encima de IPC**. El modelo queda así:

- Para este año 2014 **se garantiza un 1%** de revisión salarial sin condiciones de EBITDA.
- Para 2015 se garantiza otro 1% si se alcanza la media de EBITDA de los últimos 4 años o bien si se cumple el objetivo de EBITDA de la Empresa, dato que se comunicará antes del 31 de Enero de cada año. Si se alcanzara tendríamos revisión salarial. Además, si el IPC llegara al 2% la revisión sería del 1,5%.
- En cualquier caso **los salarios bajos** (inferiores al salario mínimo del grupo 0) **tendrán un 2%** (o IPC si es mayor del 2%) **sin condiciones de EBITDA** en los años de vigencia.
- Para quienes superen el tope de garantía (44.024,82€ contando variable del año natural) no tendrán revisión, pero se contempla que si el objetivo de EBITDA o las medias se superan en un 50% tendrán un pago único no consolidable del 1% del salario mínimo de su grupo.

Recordad que en Abril se adelantó un 0.3% por lo que en la nómina de Septiembre se realizará una nueva revisión que complementa la realizada en Abril del 0,7%, aunque para salarios inferiores a 26.112,35€ será del 1,7%.

Además, si analizamos la evolución del IPC (el último dato es del 0,1% en Junio) la revisión de este año podría englobar el IPC de este año y el que viene de una vez, y si en 2015 cumplimos el requisito de EBITDA se haría una nueva revisión del 1%, o del 2% para los salarios bajos.

Añadir en este bloque que **UGT** ha pedido adelantar las nóminas de Junio y Diciembre al día 15.



COMPLEMENTOS SALARIALES

Se actualizarán según IPC (0,3%) a partir de la firma del convenio colectivo, aunque desde **UGT** insistimos en aplicar el mismo porcentaje de la revisión salarial (1%), pero en este aspecto la empresa no lo ha visto igual. Se han incorporado algunos colectivos y algunos complementos al redactado del convenio para actualizarnos a la realidad actual. Mención especial merecen las localizaciones e intervenciones en donde hemos insistido en que se trabaje en la reducción de las semanas y horas de intervención así como en la aplicación de medidas complementarias hasta que consigamos el objetivo.

Incluir en este apartado la cuestión del kilometraje que impacta claramente en quienes utilizan el coche como herramienta de trabajo. Desde **UGT** pedimos incrementarlo claramente pero la empresa indica que no puede asumir un incremento como el solicitado aunque **desde el 1 de Enero de 2015** quien acumule 1.000Km de recorrido al mes será compensado con **0,28€/Km**.

[CONSULTA AQUÍ LOS NUEVOS IMPORTES DE TABLAS Y COMPLEMENTOS](#)

TODO SOBRE EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO



TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Los horarios de entrada se mantienen como hasta ahora, pero **se avanza en la reducción del tiempo de comida** (hasta 45 minutos) **y en adelantar el horario de salida a las 17:30**. Se mantienen como festivos de empresa el 24 y 31 de Diciembre y los 22 días laborables de vacaciones. **Se consigue mantener la jornada de verano como hasta ahora** (de mediados de Junio a mediados de Septiembre) **incluyendo la posibilidad de acordar cada año jornada intensiva el 23 y 30 de Diciembre así como en vísperas de festivo nacionales**.

Además, en Canarias podrán adelantar 1 hora la entrada para adaptarse al horario peninsular.

Se mejora el permiso por fallecimiento de familiares de primer grado así como la lactancia hasta los 12 meses, y se habilita la posibilidad de aumentar la paternidad sin retribución. Se incorporan los cambios normativos sobre guarda legal (12 años) y bajas durante vacaciones (no se pierden). También se incorpora el acuerdo que firmamos en la Comisión de Interpretación y Empleo para la acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada en casos de enfermedad grave. También se permite el fraccionamiento en 2 periodos de los 3 meses de licencia sin sueldo.



TELETRABAJO

Se convierte por primera vez en **Orange** en una modalidad más de trabajo que se va a abrir a **todos los trabajadores y trabajadoras** (salvo excepciones claras) **de manera amplia independientemente de su situación familiar o personal, para todos y todas**. Se podrá realizar en días completos y se dejará flexibilidad para que se organice internamente en función de las características de cada grupo.



AYUDAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Hemos tenido que negociar viendo como algunas empresas eliminan el seguro médico, o meten copagos, o reducen el importe del cheque comida, o lo cambian por una tarjeta, o como se congelan durante meses las aportaciones al plan de pensiones, o como se deja de subvencionar el tráfico telefónico y la línea ADSL, o como no cobras si estás enfermo ...

Aún así **hemos conseguido mantener todos y cada uno de los beneficios y ayudas sociales** (mejorando el plan de pensiones y manteniendo el complemento del 100% del salario si estamos de baja) aunque la empresa ha puesto como **condición innegociable no dar cheques de comida en cualquier jornada intensiva**.

La propuesta de **UGT** para repartir la ayuda social dando más a salarios bajos se ha incorporado.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Al no poder consensuar (se ha hecho en empresas de nuestro sector) un **texto que nos proteja ante la empresa**, propusimos que se eliminara el redactado actual y ceñirnos al Estatuto de los Trabajadores, y evitar que por trabajar en territorios diferentes se puedan aplicar **sanciones distintas** para el mismo hecho. Aún así nuestra postura no ha sido compartida y seguiremos con el régimen disciplinario actual.

TODO SOBRE EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO

BALANCE DE OBJETIVOS UGT Vs ACUERDO FINAL

PLATAFORMA UGT	NUEVO CONVENIO
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA: Incluir algún colectivo más en Convenio. Vigencia: lo más amplia posible en función de los términos del acuerdo. Dotarnos del procedimiento de denuncia.	Insistimos en incluir a todas las secretarías. Finalmente las que actualmente están dentro pasarán de grupo 3 a grupo 2. Fijamos 2 años con la posibilidad de prórroga para poder adaptarnos a la futura coyuntura económica. Se incluye la denuncia.
COMISIONES DE TRABAJO: Desglosar Comisión de Interpretación y Empleo.	Queríamos tratar el empleo de manera específica aunque se podría conseguir con el formato actual. No se va a modificar.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-PROMOCIÓN: Definir un plan de carrera.	No se asumió nuestra alternativa para simplificar categorías y poder establecer entrevistas con el responsable para determinar si un trabajador puede promocionar o qué formación, responsabilidad, tareas ... necesita para hacerlo.
TABLAS Y REVISION SALARIAL: Revisión salarial para todas las personas dentro de convenio.	Quienes superen el tope, aunque se mejora, seguirán sin garantía. El EBITDA será el indicador para determinar si hay revisión, aunque los salarios bajos la tendrán siempre del 2% como mínimo. Para este primer año 2014 la revisión se garantiza con un porcentaje del 1% para los demás, bastante más que el IPC.
PLUS, COMPLEMENTOS Y KILOMETRAJE: Incluir ciertos colectivos y actualizar algunos complementos a la realidad actual.	Los complementos se actualizarán según IPC y se incorporan otros nuevos con nuevos colectivos. El kilometraje se mejora a llegar a los 1000 Km al mes.
VARIABLE: Unificar el porcentaje de la mayoría y mejorar la manera de establecer los objetivos.	Se mantiene mínimo del 15% y se asume el compromiso de establecer con tiempo razonable los objetivos del semestre.
EMPLEO: Conseguir un compromiso por el empleo.	Se introduce en el redactado este compromiso.
JUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS: Medidas voluntarias debido a la normativa laboral actual	La empresa no lo ve necesario aunque pedimos que se empiece a tener en cuenta el contrato de relevo como opción.
BENEFICIOS SOCIALES: Incluir más opciones.	Se mejora el plan de pensiones y se mantienen el resto de beneficios sociales, todo un logro. La empresa indica que no se dará cheque comida en jornadas intensivas.
TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO: Rebajar las horas anuales y salir a las 17:30.	No se rebajan las 1740h al año, pero se adelanta la salida a las 17:30, reduce hasta 45 minutos el tiempo de comida, mantiene la intensiva en verano, festivos de empresa y días de vacaciones, ampliable la intensiva al 23 y 30 de Diciembre e incluso, si lo acordamos anualmente, tener intensiva la víspera de festivos.
PERMISOS: Mejorar algunos y revisar la pediatría.	Se mejora el fallecimiento de familiares de primer grado y se amplía la reducción de jornada por lactancia hasta los 12 meses. También se permite fraccionar la licencia sin sueldo de 3 meses. Los acompañamientos por pediatría no se incorporan.
SUSPENSIONES DE CONTRATO: Paternidad.	Se consigue aumentar a 4 semanas pero a cargo del trabajador.
ACCIÓN SOCIAL: Ayudas a hijos mayores de 3 años.	No se ha podido introducir esta medida, aunque si se incrementará el presupuesto según IPC y se repartirá más dinero entre los salarios bajos.
CONCILIACIÓN: Ampliar guarda legal a 12 años.	Se incorpora el cambio normativo.
RESPONSABILIDAD SOCIAL: Más participación.	Se incluye plan de movilidad sostenible.
TELETRABAJO: Implantación definitiva.	Conseguido, será una modalidad más de trabajo.
REGIMEN DISCIPLINARIO: Sustituir el existente por uno consensuado que nos proteja frente a la empresa con el consenso de todos.	No hubo consenso y propusimos referirnos al Estatuto de los Trabajadores para que no se den sanciones distintas por el mismo hecho en caso de trabajar en territorios diferentes. Esto tampoco se ha considerado adecuado para incluirlo.