



SMC  
Comunicaciones



Boletín Informativo Nº 62

Febrero 2016

## Sección Sindical de UGT en ORANGE

### ÍNDICE

Artículos	Pág.
¿Qué está pasando en la empresa?	1
Acción Sindical de <b>UGT</b>	3
Nuestro Sector	4
¿Sabías qué ...?	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](http://www.ugt-orange.es/contacto)  
[ugt.seccionsindical@orange.com](mailto:ugt.seccionsindical@orange.com)

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

## ¿Qué está pasando en la empresa?

€RE€  
**NO**

### ERE: BALANCE DEL PERIODO DE CONSULTAS

Desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** queremos poner en perspectiva lo más relevante de estas semanas de negociación hasta la 5ª reunión.

**Orange planteó el 28 de enero un ERE forzoso sobre 550 personas con el mínimo legal, 20 días por año y 12 mensualidades.**

Tras el éxito de las asambleas realizadas iniciamos el **10 de febrero** el periodo de consultas con una nueva propuesta de la empresa una vez que constataron la respuesta social de toda la plantilla a este ERE. Esta propuesta ampliaba a **45/33 días y tope de 15 mensualidades** la indemnización y abría la puerta a las prejubilaciones. Sería voluntario pero **con vetos y exclusiones**.

El día **16 de febrero**, y tras el éxito de la concentración en la puerta del Sol de Madrid contra el ERE, la empresa propone **voluntariedades 100%, sin vetos**, con indemnizaciones de **45 días y tope de 20 mensualidades** con salario regulador fijo más variable percibido en 2015, y **prejubilaciones a partir de 58 años con un 68%** del salario regulador. Con 7 días para decidirse.

El **18 de febrero UGT** traslada a la empresa que **si no reducimos la cifra e introducimos garantías de empleo** será muy difícil avanzar. Además, las condiciones son insuficientes y no logrará un número de adscripciones significativo si no se incentiva lo suficiente.

El **24 de febrero UGT** plantea a la empresa sus propuestas y conseguimos que la empresa **baje la cifra de afectados a 496**, se comprometan a formular una **garantía de empleo de 18 meses**, se amplíe el plazo de adscripción al **1 de Abril**, pasemos a **indemnizaciones** con tramos del **ERE 2008 llegando a 52 días para rentas bajas** y con un **salario regulador que incluya**, además del fijo y variable percibido en 2015, **complementos percibidos** en 2015.

Aún así no se recogen todas nuestras propuestas y tampoco en el grado suficiente por lo que pedimos un mayor esfuerzo para incentivar aún más la voluntariedad. **Seguiremos trabajando.**



## ¿Qué está pasando en la empresa?

€R€  
NO

### ANÁLISIS SOBRE EL INFORME DEL ERE

Desde un punto de vista general el informe plantea **extinciones** en cada área **superiores al número de efectivos que llegan** por la fusión con **Jazztel**. Hay incluso áreas donde no entra nadie pero se plantean reducciones de plantilla. Entendemos que **Orange** quiere poner en marcha un plan que va más allá del ERE, y que intenta reorganizar la empresa con medidas que no tomó con anterioridad aprovechando la excusa del ERE.

También se nos "bombardea" con continuas informaciones sobre actividades que quieren potenciar y mejorar, indicando que habrá un **evidente aumento de la actividad**, y sin embargo en el informe indican que **no habrá incremento de efectivos** en estos equipos.

Pretender que 2.713 personas hagan el trabajo de 3.263 al extinguir 550 empleos pero asumiendo la carga de trabajo de esos 550 efectivos no tiene ningún sentido.

Ya en la Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada en **Orange** en 2012 se dejaba claro el serio **problema de sobrecarga de trabajo** que sufría la plantilla. Desde entonces **la carga de trabajo ha aumentado y la plantilla se ha reducido**. Y ahora pretenden recrudescer este problema haciendo que menos plantilla hagan mucho más trabajo.

Para **UGT** tanto la viabilidad de la empresa como **la salud de los trabajadores está en riesgo**.

Pretenden amortizar puestos alegando en la mayoría de los casos que la concurrencia de varios efectivos genera solapes y hay que reducir personas, pero **las tareas no desaparecen** y se pretende **sobrecargar a los que queden**. En ningún momento **Orange** ha presentado un informe o estudio que analice el **impacto que tendrá la reducción de plantilla en la carga** y ritmos de trabajo que inciden de manera directa en la seguridad y salud de los trabajadores.

En áreas y departamentos sin la llegada de efectivos de **Jazztel** plantean reducción de plantilla. En áreas y departamentos donde sí llegan se plantean reducciones superiores al incremento. En departamentos donde se prevé incremento de actividad no se incrementa la plantilla.



### RESULTADOS ORANGE 2015

En Febrero **Orange** ha presentado los resultados del año 2015 y es muy llamativo como el Grupo destaca la fusión en España como **"una integración que ha superado nuestros objetivos y nos ha permitido crear el operador convergente más dinámico del mercado"** [VER](#)

En el análisis sobre España la propia empresa destaca la mejora en la tendencia de ingresos y EBITDA, y los incrementos en las inversiones.

Se destaca el liderazgo en 4G y los fuertes incrementos de clientes en fibra, 4 veces más, y en TV, 3 veces más, alcanzando un total de 19 millones de clientes. Es más, las previsiones son alcanzar 10 millones de hogares con fibra en 2016 y 14 millones en 2020. [VER DATOS ESPAÑA](#)

Mejora de los indicadores, más inversiones, más despliegues, más volumen de clientes, más y más y más ... pero quieren que seamos cada vez menos.

## Acción Sindical de UGT



### BONO CONQUISTAS 2015: HEMOS CONSEGUIDO UNA PAGA DEL 4,86% DEL SALARIO

En la reunión mantenida el 25 de Febrero con el CEO y las direcciones de RRHH y Finanzas, la empresa nos ha comunicado que los resultados 2015 de EBITDA e Ingresos en relación con los objetivos marcados inicialmente han dado lugar a que generemos el **derecho a cobrar el Bono Conquistas**

**2015 en cantidad equivalente al 4,86% del salario bruto fijo anual de cada uno, ingresándose en la nómina de marzo.** Os recordamos las características y requisitos generales:

- El bono no es consolidable.
- Haber estado de alta el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2015, una restricción injusta: si entras el 2 de Enero te quedas sin bono, por ejemplo.
- Bajas médicas, maternidades y paternidades no se ven afectadas.
- Excedencia por guarda legal: valdría con estar activo el 1 de Enero o el 31 de Diciembre aunque el pago es proporcional al tiempo que se está activo.
- Reducción de jornada por guarda legal: ya se les reduce el sueldo por necesidad de conciliar, y también se les penaliza reduciendo el bono en la misma proporción.

Este plan que reconoce el esfuerzo de todos los trabajadores y trabajadoras para alcanzar los objetivos de "Conquistas 2015" fue fruto de intensas acciones sindicales llevadas a cabo por **UGT**:

- **Mayo 2011:** pedimos igualdad de trato con los trabajadores en Francia al ser gratificados por los resultados del Grupo al que todos contribuimos. ([VER](#))
- **Septiembre 2011:** en coordinación con la Federación Sindical Internacional UNI solicitamos a Stephane Richard ([VER](#)) una gratificación para España y enviamos las firmas. ([VER](#))
- **Febrero 2012:** se consigue el Bono Conquistas 2015. ([VER](#))

Ahora, tras 4 años, **el Plan finaliza**, pero se abren nuevos retos. El mayor al que nos enfrentamos hoy es el ERE, pero vendrán otros como el futuro convenio colectivo que debe homogenizar condiciones para **Orange** y **Jazztel**, y **UGT seguirá velando por vuestros derechos.**

### REVISIÓN SALARIAL 2016



**Gracias a la prórroga del convenio colectivo liderada por UGT** desde hace meses y firmada el 14 de Diciembre pasado podemos contar con garantía de revisión salarial según lo dispuesto en el art.7 del **III Convenio Colectivo Orange Espagne**. Se han cumplido las condiciones de EBITDA en relación con el objetivo marcado. Recordad además que el IPC 2015 fue del 0% y en muchos casos subirá el poder adquisitivo. Por tanto:

- Salarios inferiores al salario mínimo del Grupo 0: **2%** de subida respecto al Salario Objetivo de su grupo si no lo superan, o sobre el Salario Mínimo si lo superan.
- Salarios inferiores a 44.024,82 € (contando variable percibido, máximo 100%): **1%** de subida respecto al Salario Objetivo de su grupo si no lo superan, o sobre el Salario Mínimo si lo superan.
- Salarios superiores a 44.024,82 €: no tienen revisión de Convenio al margen de la que les pueda aplicar la empresa.



## Nuestro Sector



### App UGT: toda la información que necesitas

Desde el **Sector de Comunicaciones de UGT** y en colaboración con **todas las secciones sindicales de UGT** de las empresas del sector en España, lanzamos esta iniciativa para tener información actualizada y global de todo lo que pasa en nuestra empresa a la vez que podemos estar informados de lo que ocurre en el resto. Podéis descargar la App en vuestros terminales:

[GOOGLE PLAY STORE](#)

[iTUNES](#)

[WINDOWSPHONE](#)

### MOBILE WORLD CONGRESS BARCELONA



Dentro de un evento de estas características encontramos multitud de tecnologías, dispositivos, aplicaciones, etc...

Queremos destacar algunos de los elementos más novedosos del MWC de este año como son los móviles modulares, la refrigeración líquida y la conquista china. Factores que en un mercado cada vez más competitivo y con usuarios cada vez más exigentes, donde las compañías tecnológicas tendrán que afianzar aquellas prestaciones que conquistaron a su público y acertar con nuevas prestaciones que les permitan robar alguna porción del pastel a sus contrincantes.

[NOTICIA](#)



### LA COMISIÓN EUROPEA SE APOYA EN UGT

La Comisión Europea confirma la necesidad de acometer el plan nacional de inclusión digital propuesto por **UGT**.

Europa, pero especialmente España, sufren un importante retraso en la adopción de las nuevas tecnologías entre sus trabajadores y su ciudadanía.

Como consecuencia, la Comisión Europea, a través de su Comisario de Sociedad y Economía Digital, Günther Oettinger, ha hecho un llamamiento a los Estados Miembros para cerrar la brecha digital que persiste en la Unión.

Los argumentos expuestos por la Comisión Europea coinciden plenamente con el diagnóstico realizado por **UGT** sobre el estado de la Brecha Digital en España, un factor de exclusión social y laboral que está expulsando a muchos trabajadores del mercado laboral.

[NOTICIA](#)



### ¿CAMBIOS EN LA DIRECCIÓN?

Paillassot viene a Madrid tras la salida de Vignolles para que la división española aporte liquidez de cara a una posible fusión entre **Bouygues** y **France Telecom**. Como saben, hace casi un mes, ambas compañías confirmaron que habían empezado a hablar. Y al hablar de **liquidez**, es necesario recordar lo preocupado que estaba Vignolles por el aumento del precio de los derechos del fútbol.

Pero la nueva andadura puede comenzar con profundos cambios del equipo directivo como recogen algunos medios de comunicación.

[NOTICIA](#)

## ¿Sabías que ...?

Todos los días  
son 8 de marzo



### 8M: DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA

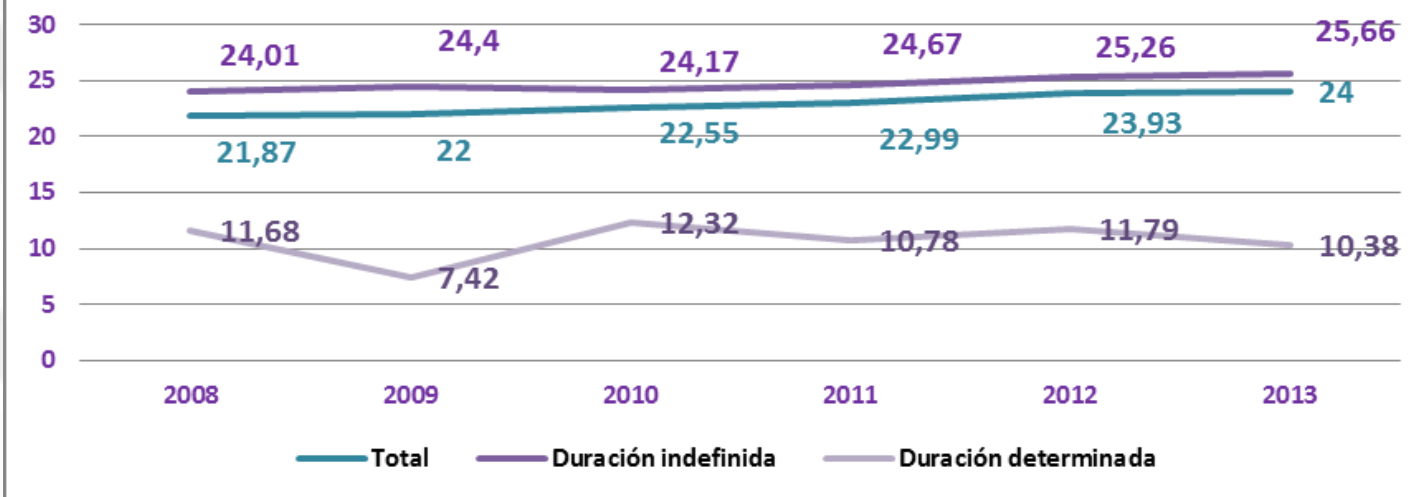
Desgraciadamente no hay nada que celebrar, la brecha salarial entre hombres y mujeres en España no se reduce, está aumentando.

Mientras la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen la **brecha salarial** entre hombres y mujeres, **en España**, según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial ésta se situó en un **24 %**, la más alta de los últimos seis años (en 2008 era inferior al 22%), por lo que **las mujeres tendrían que trabajar 88 días más que los hombres para cobrar lo mismo**.

Entre los datos presentados, se observa la **concentración de trabajo femenino** en determinados **sectores**, sobre todo en aquellos **con los salarios más bajos** de los que algunos tienen una brecha salarial muy acusada como el sector servicios con un 35,19%, el de actividades administrativas con un 33%, los científicos con un 30,73% o el sector sanitario, que tiene un millón de asalariadas, con un 29,48%.

También destaca que las mujeres con **contrato indefinido** tienen una diferencia salarial de un **25,66%** y de un 10,38% en los contratos de duración determinada. (Un apartado en el que hay que tener en cuenta a todas aquellas mujeres que tienen contrato indefinido a tiempo parcial).

Evolución de la Brecha Salarial en relación al tipo de contrato 2008-2013



Además, la brecha salarial aumenta a medida que aumenta la edad de las trabajadoras. **A partir de los 30 años, no deja de crecer hasta la edad de jubilación**, una brecha salarial del presente que tendrá consecuencias en las pensiones del futuro.

Visualiza el video que hemos elaborado en **UGT** para concienciar de este problema

[VIDEO](#)

Puedes consultar el informe completo en el siguiente enlace

[INFORME UGT](#)

Si quieres consultar los principales indicadores puedes hacerlo aquí

[NOTICIA UGT](#)