



orange



Boletín Informativo Nº 69

Septiembre 2016

Sección Sindical de UGT en Orange



912522798



[Twitter](#)



[Web](#)



ugt.seccionsindical@orange.com



[Facebook](#)



[Contactos](#)



Pº Club Deportivo Nº1, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Parque Empresarial La Finca, Edif. 8 Pta 0 - Sala San Marino



BONO ESSENTIALS 2020: CONSEGUIDO

Tras la labor sindical ejercida por **UGT** desde el pasado mes de abril ([VER](#)) solicitando al nuevo CEO de **Orange** en España y a la Dirección el establecimiento de un plan de gratificaciones vinculadas a Essentials 2020 de manera equivalente al anterior Bono

Conquistas 2015, **Orange** ha aceptado nuestras propuestas y contaremos con un bono extraordinario vinculado a Essentials 2020.

UGT ha sido el sindicato que ha liderado esta propuesta desde su gestación, han sido otros agentes los que se han sumado con posterioridad como ha quedado acreditado, y gracias a nuestra labor han tenido que activar a representantes europeos para actuar en el Grupo **Orange**. El trabajo a todos los niveles ha dado resultados y estamos plenamente satisfechos.

Las características del plan podéis consultarlas [AQUÍ](#), pero cabe destacar que es un plan a 4 años (2016-2019 a cobrar en 2017-2020) y que aplica a todas las sociedades compartiendo el mismo objetivo (EBITDA), que de lograrse daría lugar a una gratificación del 6% del salario bruto fijo anual, y que podría variar si se cumplen los umbrales mínimo y máximo del 3% al 7,5%.

Era necesario explorar esta vía teniendo en cuenta que **la integración Orange-Jazztel no ha tenido ninguna consecuencia positiva en el colectivo Orange**, y que muchas personas del colectivo **Jazztel** han visto como parte de su salario fijo se convertía en variable e incluso no van a cobrar objetivos **Orange** este mes de septiembre. Expusimos nuestra disconformidad con estos aspectos de la homogenización y por ello **hemos apostado por impulsar este Bono Essentials 2020**.

Pero nuestra labor no ha quedado ahí.

Desde el extinto plan Conquistas 2015 hemos pedido que **no se vea nadie penalizado por motivos de conciliación** y que **se cambie el formato** para **no dar un porcentaje en función del salario** y que **no reciban más gratificación los elevados salarios de los directores**.

Es mucho más justo que **el gasto total del Bono se reparta en partes iguales entre todos y cobremos lo mismo que los directores**, ellos ya tienen los objetivos semestrales para disponer de fuertes bonificaciones según su salario.



PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE

La Empresa nos ha trasladado una propuesta para establecer un plan de compensación flexible de beneficios sociales equivalente al que existe en **Vodafone**, indicando además que tienen intención de implantarlo aunque les gustaría que fuera con el consenso de la representación social. Quienes voluntariamente quisieran optar por esta modalidad (si no seguirían con el formato actual) podrían transformar Seguro Médico, Cheques de comida o parte del salario en Guardería, Transporte, Masters, Idiomas, etc ...

Indican que con la normativa actual de IRPF esto podría suponer un ahorro neto anual para las personas a las que pudiera encajar este formato aunque en algunos casos el salario mensual se redujera, todo esto sin afectar a las cotizaciones.

En el caso de **Orange** no se trata de tener más beneficios si no de cambiarlos por otros, y como ejemplo indican casos de personas que no gastan los cheques de comida y los podrían destinar a otros beneficios, o personas que ya disponen de otro seguro médico y podrían destinar ese importe a otros beneficios ...

Pero tememos que este proyecto pueda limitar la negociación colectiva a la hora de mejorar beneficios sociales ya que la empresa no estaría tan presionada para mejorarlos cuando podemos elegir entre varias opciones. **Sólo con garantías podría explorarse un consenso.**

OBJETIVOS: MARCHA ATRÁS EN EL ÍNDICE DE SATISFACCIÓN EMPLEADOS



Tras la denuncia y petición de rectificación que planteamos este verano ([VER](#)) ante RRHH al conocer la intención de la empresa de condicionar nuestras opiniones a cambio de mejorar los objetivos, hemos sabido por un vídeo este pasado 26 de septiembre que sólo contará para personal fuera de convenio, algo que también planteamos. Por tanto, afortunadamente han atendido plenamente nuestras reivindicaciones y este índice no se aplicará para los objetivos semestrales.

Objetivos que en este primer semestre han sido excepcionales. Para nosotros es indudable que la integración de **Jazztel** y el trabajo que todos y todas estamos realizando están llevando a la empresa a alcanzar los objetivos que ella misma se marca de manera óptima. No se entiende por tanto que este colectivo que lleva trabajando desde el año pasado bajo directrices y objetivos **Orange** no vea reflejada su aportación como todos los demás por el mero hecho de que desde el punto de vista empresarial se incorporaron en Febrero, y no en Enero. Así lo reclamó **UGT** ante la Dirección y ante quienes están alineados con ella, es a nuestro juicio **un error y una injusticia.**

EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES



Hace varios meses trasladamos a la empresa nuestra propuesta de volver a lanzar una encuesta para evaluar los riesgos psicosociales toda vez que habían pasado 4 años de la anterior.

Es necesario analizar si las medidas que planteó la empresa están dando resultados, o si debemos tomar nuevas decisiones. Dado que el método utilizado hace 4 años ya no es de aplicación indicamos a la empresa que

nuestra apuesta era la misma que la que planteamos en 2011/2012: apostar por el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Por **unanimidad** se aprobó este método en la reunión mantenida este 26 de septiembre y en los próximos días definiremos el proveedor y el desarrollo del método para, entre otras cosas, **garantizar de manera meridiana la absoluta confidencialidad de las encuestas.**



TELETRABAJO

Hemos solicitado a la empresa un **nuevo impulso** una vez finalizada la integración y el ERE. Consideramos que poco más de 100 personas en Teletrabajo no tiene sentido en una empresa como la nuestra y con los cambios de entorno de trabajo como el del Edificio 5 de La Finca o el de Torre Pelli en Sevilla.

Creemos que incluso analizar **nuevos formatos** sería positivo para facilitar su normalización y conseguir el evidente ahorro de costes que tendría para la empresa, además de cumplir con el compromiso que expresó el propio CEO en las Jornadas de Telecomunicaciones de **UGT** de poner entre sus prioridades la conciliación y la organización eficiente del tiempo de trabajo.

Sin embargo, desde RRHH nos han trasladado que en estos momentos no está en su agenda la cuestión del teletrabajo. Como estamos convencidos que es algo beneficioso para empresa y trabajadores **seguiremos insistiendo con argumentos** para poder seguir avanzando.



ACCIÓN SOCIAL: AYUDAS SANITARIAS

En la reunión que mantuvimos con la empresa el 28 de septiembre en el seno de esta Comisión llegamos a los siguientes acuerdos:

- **Ayudas sanitarias:** fijar el importe máximo de este año en **400€** (25€ más que en 2015) y abonar las ayudas en el mes de **octubre** ya que pedimos que fuera en septiembre y no se podía demorar más.
- **Ayudas a celíacos:** lanzar una convocatoria especial el **14 de octubre** durante 2 semanas a trabajadores y trabajadoras celíacos. Estad atentos al lanzamiento de la convocatoria y a las bases de la misma.



CHEQUES DE COMIDA EN VERANO

La política de la empresa es clara: en intensiva no hay cheques porque no se come. Pero "para quienes no han podido disfrutar de la jornada intensiva de forma absolutamente excepcional por necesidades del negocio, deben reportarlo con posterioridad a no haberse disfrutado para indicar los días de la jornada intensiva que no se ha realizado."

Por tanto, cualquiera de vosotros que haya tenido dificultades o negativas para tramitar estas peticiones podéis contactar con nosotros para que recuperéis el importe extraordinario que habéis gastado por necesidades del servicio.



MEJORAR LA OFERTA DE COMIDA

En los últimos tiempos, tras integraciones, traslados, etc... lejos de solucionarse la pérdida de comedores o espacios para comer, el problema se está agravando cada vez más.

Por ello hemos solicitado a la empresa que mejore el acondicionamiento de los espacios actuales, los amplíe y trabaje con locales y empresas de restauración del entorno de los centros de trabajo para que poder conseguir **descuentos o bonificaciones que reviertan en menús más económicos para todos los trabajadores y trabajadoras de Orange.**



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](#)

30º ENCUENTRO DE TELECOMUNICACIONES Y ECONOMÍA DIGITAL: CONSTRUYENDO UNA ESPAÑA DIGITAL

En las jornadas organizadas en Santander este mes de septiembre se pretendía destacar el papel de las TIC como motor de impulso de la transformación digital que España, su sociedad y sus empresas requieren.

Os queremos trasladar algunas **declaraciones** de los **principales agentes** implicados en esta materia: operadoras, reguladores, etc ...



Víctor Calvo Sotelo, Sec. de Estado de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información
"el consenso sobre la Ley General de Telecomunicaciones permite ofrecer un entorno de elevada estabilidad regulatoria imprescindible"



Stéphane Richard, presidente del grupo Orange
"Europa se está quedando atrás respecto al resto del mundo, Europa se está convirtiendo en una subsidiaria de las empresas americanas, sin presencia entre las mayores compañías del sector".



Vittorio Colao, Chief Executive Officer de Vodafone Group
"al cliente le da igual FTTH o HFC mientras tengan los mejores servicios" "hay que pasar del salvaje oeste de los datos, a una sociedad civilizada de los datos"



José María Marín Quemada, Presidente de la CNMC
"La CNMC solo rinde cuentas al interés general y no a las cuentas de resultados de las empresas" "Siempre que la CNMC toma una decisión, recibe dos llamadas: "por fin" y "cómo se os ocurre"" "No podemos utilizar las viejas reglas para solucionar los nuevos problemas"



Laurent Paillassot, Consejero Delegado de Orange España
"Estamos trabajando para ofrecer en 2018 en un servicio novedoso de Banca móvil" "Nuestros clientes cada vez quieren más datos. El tráfico de datos móvil crecerá un 45% cada año hasta 2021" "Orange creará dos mil puestos de trabajo directos e indirectos en España en 2 años"



José María Álvarez-Pallete, Presidente ejecutivo de Telefónica S.A
"Los operadores deben competir en igualdad de condiciones. Sólo queremos que los mismos servicios tengan las mismas reglas" "Cuanto más desregulan a los operadores, más se avanza, el ejemplo de ello: el despliegue de fibra que ha situado a España a la cabeza de Europa."



Antonio Coimbra, CEO de Vodafone España
"La fiscalidad en España es una aberración" "Prevemos alcanzar los diez millones de hogares conectados por fibra cuando concluya nuestro ejercicio fiscal en marzo de 2017" "Si queremos empezar pruebas en 2020, la subasta de espectro de 700MHz debería ser como muy tarde en 2018"



Meinrad Spenger, Consejero Delegado de MásMóvil!
"Si el sector, los clientes y el regulador quiere un cuarto operador, hay que hacer cosas concretas para lograrlo" "el mercado español camina hacia el triopolio"

LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO EN ESPAÑA

La justicia europea acaba de dar un **tirón de orejas a España** porque considera que discrimina a los trabajadores temporales frente a los fijos. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) pide a los tribunales españoles, y por ende a sus legisladores, que equiparen las indemnizaciones por despido de los asalariados eventuales (interinos en el caso concreto del citado fallo judicial) y los que tienen un contrato indefinido.

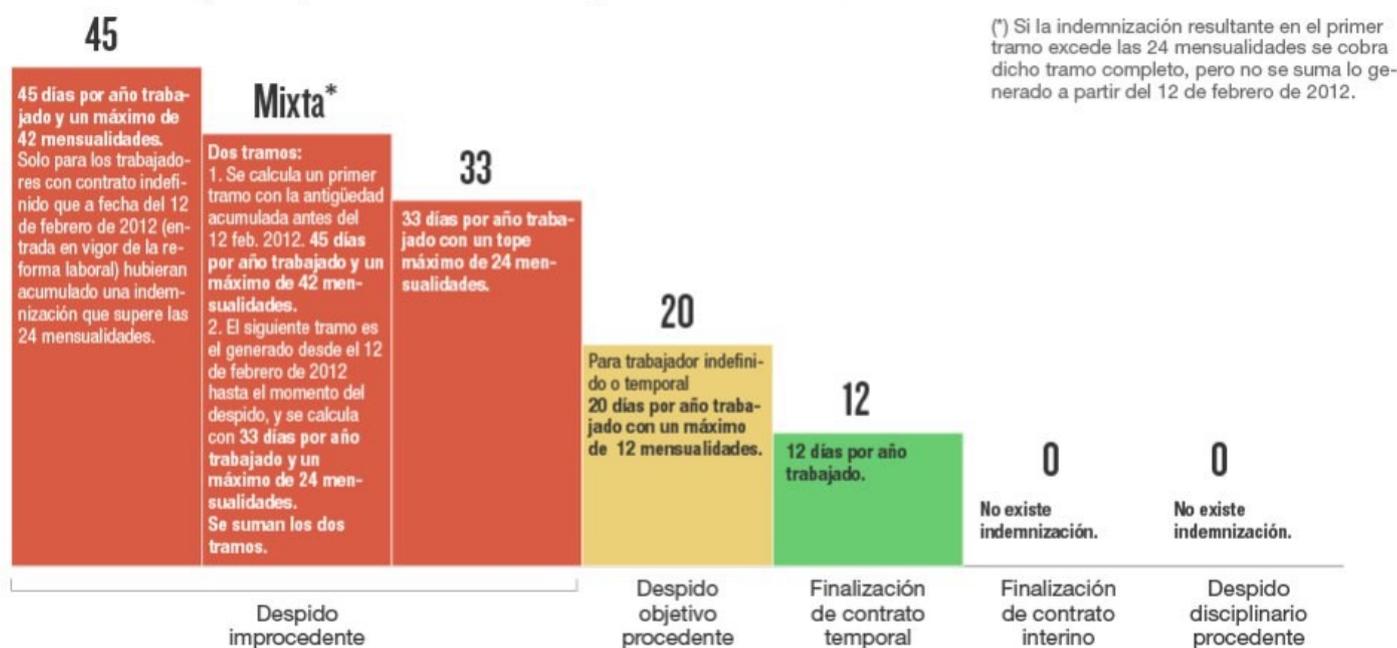
Esta sentencia ha abierto la caja de los truenos entre los distintos agentes del mercado laboral y el propio Gobierno.

Los sindicatos preparan una **batería de demandas** para reclamar mayores indemnizaciones para los temporales que acaben sus contratos o los hayan terminado en el último año; al tiempo que la mayoría de los expertos laboralistas creen que el próximo Gobierno debería **adecuar la legislación a los dicho por Bruselas**.

Por su parte desde el Ministerio de Empleo hacen una primera interpretación restrictiva de la sentencia, al considerar que solo deberían equipararse las indemnizaciones de los interinos. Además aseguran que la sentencia "deja claro" que pueden existir y existen distintas modalidades contractuales en las regulaciones laborales de la UE.

En el mercado de trabajo conviven cinco cuantías distintas de indemnización por despido y dos situaciones en las que no se cobra nada, esta es la distinta casuística de las actuales indemnizaciones por despido en la ley española:

Indemnizaciones por despido existentes en España Días de salario por año trabajado



Fuente: Elaboración propia

ALEJANDRO MERAVIGLIA / CINCO DÍAS

[NOTICIA COMPLETA](#)

Es tal la casuística que el propio Consejo General del Poder Judicial ha creado una **aplicación web** para el **cálculo de las indemnizaciones laborales** por extinción del contrato de trabajo.

La herramienta informática, que se ha activado con la última jurisprudencia en la materia, posibilita conocer la indemnización que corresponde a cada contrato según las causas de extinción tasadas por la ley basadas en la vigente doctrina.

Además, para facilitar su uso, cuenta con una guía de autoayuda para saber que datos hay que introducir en cada caso. [HERRAMIENTA DE CÁLCULO](#)