



orange

Estamos afiliados a UGT porque obtenemos respuestas y soluciones a nuestros problemas

Los afiliados nos sentimos importantes, necesarios y determinantes para hacer una UGT más fuerte y conseguir mejoras en nuestras condiciones laborales.

Pertenece a un sindicato que es el único con representación en las 4 filiales más importantes de Orange en España y que además es mayoritario en el sector de telecomunicaciones, liderando la representación en Telefónica y Vodafone.

Con nuestro apoyo, UGT ha negociado los convenios colectivos que han mejorado los anteriores. En el último ERE, se consiguió la voluntariedad total, las prejubilaciones para mayores de 55 años y unas buenas condiciones de salida.



¿Qué ofrece UGT a sus afiliados?

Información privilegiada



Los afiliados y afiliadas a **UGT** siempre tiene información veraz y de primera mano:

- Proporcionamos información adicional a la que se incluye en los boletines y comunicados.
- Informes exclusivos sobre negociaciones en curso.
- Reuniones de afiliados y afiliadas para poner en común ideas y problemas

Ayuda personalizada

Por ser afiliado a **UGT** tendrás acceso directo a los delegados y delegadas para todas las cuestiones relacionadas contigo y la empresa:



- Asesoramiento legal/laboral
- Resolución de dudas sobre procesos de la compañía.
- Mediación con RRHH ante conflictos personales.
- Explicación del Convenio Colectivo, estatuto de los trabajadores.
- Ayuda en trámites administrativos con la empresa, resolución de problemas o dudas con la nómina, incentivos etc.

Servicios de UGT

UGT como sindicato proporciona además a todos sus afiliados y afiliadas:

- Servicios jurídicos en caso de demanda por despido etc.
- Formación gratuita en diversidad de temas (idiomas, nuevas tecnologías...)
- Carnet de afiliación a **UGT** con descuentos en viajes, servicios, eventos..
- Seguro de vida por accidente a partir de 1 año de afiliación.



Afiliate

Cuota de afiliación 11,10 € al mes
Puedes desgravar el importe en la declaración de la renta

Obtén un cargador portátil



Campaña del 01/01/16 al 31/01/17



orange



Boletín Informativo Nº 70

Octubre 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



CALENDARIO LABORAL 2017 Y PAGA EXTRA DE DICIEMBRE

Una vez conocidos los festivos para el año 2017 y teniendo en cuenta las novedades introducidas en el III Convenio Colectivo **Orange** Espagne para poder disfrutar de jornada intensiva en víspera de festivos nacionales **hemos trasladado a la empresa el pasado 7 de octubre una propuesta de calendario laboral para 2017.**

En este punto es importante recalcar que **siempre debemos respetar las horas anuales fijadas en Convenio** (1740h) y que en función del número de festivos en días laborables, el inicio y fin de la jornada intensiva, los festivos de empresa, etc... dicho calendario cambiará y puede haber diferentes opciones.

Nuestra propuesta intenta **maximizar la jornada intensiva de verano** de mediados de junio a mediados de septiembre, **posibilitar jornada intensiva en la víspera de festivos nacionales** que aconsejen mejorar la conciliación, y ajustar con días de libre disposición las 1740h anuales.

Por ello hemos propuesto a RRHH que la intensiva de verano 2017 comience el 15 de junio (jueves) y termine el 15 de septiembre (viernes), ambos incluidos. Con lo que el **último día de tarde en junio sería el 14** (miércoles) **y el primero en septiembre el 18** (lunes).

Además, dado lo señalado de la fecha y para facilitar esa tarde/noche con nuestros hijos e hijas, hemos propuesto que el **5 de Enero tengamos jornada intensiva**. Como es una fecha relativamente cercana hemos pedido que, si la empresa necesita más tiempo para dar respuesta a nuestra propuesta global, se fije esta intensiva de la víspera de Reyes para ajustarlo posteriormente.

Por último, como hemos hecho en años anteriores, hemos pedido a la empresa que la **nómina y extra de diciembre se abone antes** de lo marcado inicialmente para facilitarnos las compras y gastos de esas fechas tan señaladas.

Proponemos que la transferencia se realice el **22 de diciembre** pero, si no fuera posible gestionar la transferencia de nómina+extra desde Administración, hemos solicitado que al menos la extra sí se adelante toda vez que ha sido devengada en los meses anteriores.

Creemos que merece la pena dar este paso por el efecto positivo que tendría para todos y todas.



PLAN DE PENSIONES

En la reunión que mantuvimos con la entidad gestora del plan de pensiones BBVA nos informaron que estamos en rentabilidades negativas en el periodo 01/01/16 - 30/09/16, en concreto un -0,13%, un valor **moderado** teniendo en cuenta el entorno actual.

Se debe sobre todo al comportamiento de los **precios del crudo** con una bajada muy significativa en febrero, marzo y abril, y el impacto del **Brexit** en el mes de junio.

La perspectiva es que se acabe con una rentabilidad en torno a 0 este ejercicio 2016, sobre todo por la devaluación de la renta fija europea y la inestabilidad de algunos países europeos. Lo único que da algo de rentabilidad es la renta variable americana, pero hay incertidumbre respecto al impacto de una posible subida de tipos de interés por parte de la Reserva Federal además del resultado de las elecciones presidenciales entre Clinton y Trump.

El número de partícipes es 2406. Antes de fin de año nos reuniremos para tener resultados 2016.

Datos a 29/09/2016



Rentabilidad acumulada	1 mes	Año en curso	1 año	3 años	5 años	10 años	15 años	20 años
Plan	0,22 %	-0,13 %	3,57 %	14,28 %	38,68 %	47,58 %	--	--

Rentabilidad anualizada	1 mes	Año en curso	1 año	3 años	5 años	10 años	15 años	20 años
Plan	--	--	3,57 %	4,55 %	6,76 %	3,97 %	--	--

Rentabilidad últimos 5 años	2015	2014	2013	2012	2011
Plan	4,14 %	7,18 %	9,28 %	10,32 %	2,22 %

IPC	2015	2014	2013	2012	2011
IPC	0,0 %	-1,0 %	0,3 %	2,9 %	2,4 %

Estructura de Cartera por Riesgos

	% s. Cartera	Perfil (*)	% Dif.
Renta Fija	65,86%	63,50%	2,36%
Renta Variable	25,57%	36,50%	-10,93%
Contado	32,39%	-	-
Derivados	-6,82%	-	-
Futuros	4,19%	-	-
Opciones	-11,01%	-	-
Inversiones Alternativas	0,82%	-	0,82%
Cuenta Corriente	7,74%	-	7,74%
Total Patrimonio	100,00%	100,00%	-



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En la reunión mantenida en el seno del Comité Central de Prevención trasladamos varias propuestas y problemas que consideramos deben abordarse.

Desfibriladores: hemos pedido que haya uno en cada centro de trabajo, aunque la empresa sólo prevé en las sedes cabecera, La Finca y Ulises.

Evaluación de riesgos psicosociales: la apuesta que hicimos hace años por el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ha materializado y los próximos días definiremos todos los aspectos de la evaluación (confidencialidad, muestreo, preguntas ...)

Elevadores de pantalla: se pueden solicitar sin problemas, pero la pantalla adicional no.

Sevilla: hemos trasladado nuestra disconformidad con que los trabajadores y trabajadoras de Leonardo cambiaran de sede sin tener previamente una evaluación de riesgos. También propusimos la actualización de ordenadores, el replanteo de la moqueta, la instalación de un parking de bicis más cercano y un plan para facilitar el parking de coches o un servicio de lanzadera a una zona de aparcamiento como en La Finca con el objetivo de facilitar los desplazamientos y reducir el riesgo de accidentalidad in itinere en vehículo propio que es con diferencia lo más extendido.

Baleares: la sede de Licorers tiene muchas deficiencias que hemos pedido subsanar con la mayor brevedad posible antes de una nueva evaluación de riesgos del edificio. Los problemas de climatización, iluminación, señalizaciones, emergencias ... se han acumulado estos años y en cuanto hemos tenido conocimiento de ellos los hemos trasladado.



COMISIÓN DE IGUALDAD

En la reunión que mantuvimos con la empresa el pasado 11 de octubre hemos trasladado a esta Comisión la necesidad de:

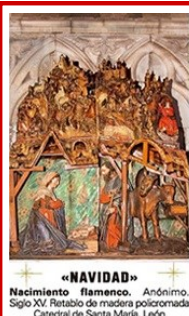
- Elaborar un **nuevo plan de igualdad** dado que tras 6 años, la fusión con **Jazztel** y el ERE, la composición de áreas y departamentos ha cambiado y es necesario elaborar un nuevo diagnóstico.
- Aportar **datos que faltan** en el cuadro de mando, en especial sobre empleo, promociones y desarrollo profesional que no tenemos **desde hace un año**.
- **Facilitar los mismos datos para todos los indicadores**. Actualmente algunos se dan en valores absolutos y otros relativos y **es necesario contar con ambos valores** para cada indicador con el fin de tener una visión real de la igualdad. Si un indicador muestra un 100% de hombres y un 0% de mujeres el efecto y el problema no es el mismo si hablamos de 1 hombre y 0 mujeres o de 100 hombres y 0 mujeres.

COMISIÓN COMERCIAL



En la reunión mantenida con la empresa el pasado 17 de octubre hicimos hincapié en los aspectos que deben mejorar para la fuerza comercial:

- **Adelanto de variable:** el año pasado se disponía de la herramienta para ver la evolución. Además, el manager no de información de si se ha logrado, y sólo se puede conocer mirando la nómina.
- **Territorial centro:** hemos preguntado si se va a materializar el cambio de Ulises a La Finca, pero la empresa no tiene novedades a día de hoy.
- **Coches de empresa:** hemos preguntado si al colectivo **Jazztel** se le mantendrá o no pero aún no hay respuesta oficial de la empresa aunque parece que dentro del colectivo ya se han dado informaciones.
- **Disparidad de variables:** la empresa no va a igualar los variables de **Jazztel** a los de **Orange** salvo que se promuevan desde el área mejoras individuales.
- **Terminales y equipos:** hemos pedido renovación con equipos actualizados que sean una herramienta útil y potente para la fuerza comercial que además tiene que relacionarse estrechamente con los clientes y son la imagen de **Orange**.
- **Carta de consecución de objetivos:** hemos insistido en que si no se llega al porcentaje que genere el derecho de cobro, en lugar de aparecer 0% aparezca el dato real.



S.E. LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO

8 3 8 6 4

LOTERÍA NACIONAL
Décima parte del billete
para el sorteo del día
22 de diciembre de 2016



LOTERÍA DE NAVIDAD UGT: 83864

Como en años anteriores desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** vamos a probar suerte.

Para reservar los décimos debéis hacerlo **desde hoy hasta el jueves 24 de noviembre incluido** vía email a ugt.seccionsindical@orange.com

Serán décimos enteros (20€) con un recargo de 1€ por décimo y deberán ser abonados como máximo el 24 de noviembre. Una vez recaudado los retiraremos de la administración de lotería y os indicaremos las fechas para recogerlo.

Ánimo y SUERTE!!!!!!



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](#)



TELEFÓNICA: HORARIOS DE MAÑANA

¿QUIÉN DIJO QUE NO ERA VIABLE? Los ejemplos en España son cada vez más y ahora una operadora equivalente a la nuestra se suma a esta manera de organizarse mucho más rentable.

Telefónica acelera en su **proyecto de reordenación del tiempo de trabajo** en España, gracias al Convenio de Empresas Vinculadas que **UGT** como sindicato mayoritario firmó el año pasado.

Fuentes conocedoras del proceso señalan que **se ha introducido un auténtico cambio cultural** al apostarse por concentrar los horarios en la franja de mañana en las áreas en las que sea posible, con flexibilidad para el inicio y fin de la jornada laboral.

Uno de los objetivos es la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados apostando por aumentar la eficiencia en la gestión del tiempo y ser más productivos.

UGT apuntó, como sindicato mayoritario, que la compañía podría registrar un **ahorro próximo a seis millones de euros al año** por los costes derivados de las jornadas partidas.

De igual forma, en opinión del sindicato, **con la jornada continuada habrá menos peticiones de reducción de jornada y permisos**, frenando el impacto sobre los departamentos y reduciendo el absentismo. [NOTICIA](#)



ACUERDO ORANGE - MÁSMÓVIL

MásMóvil ha alcanzado un acuerdo con **Orange** que abarca los servicios de 'roaming' nacional, la compartición de torres y la expansión de la cobertura de banda ancha de alta velocidad a través de fibra (FTTH).

Respecto al acuerdo para el acceso mayorista a toda la red de fibra hasta el hogar (FTTH) de **Orange**, tanto en las zonas reguladas como en las desreguladas, **MásMóvil** afirma que es "único" por su alcance, ya que multiplica la cobertura actual de fibra hasta el hogar por diez y equipara la cobertura FTTH de **MásMóvil** con la de **Orange**. [NOTICIA](#)



ORANGE ENTRA EN EL NEGOCIO BANCARIO

Orange ha entrado en el negocio bancario en Francia tras obtener el visto bueno a la **adquisición del 65% de Groupama Banque**, entidad que pasará a llamarse **Orange Bank** en enero de 2017.

La oferta de **Orange Bank** será comercializada en Francia durante la primera mitad de 2017 e incluirá cuentas corrientes, de ahorro, crédito y pagos.

Orange Bank tiene el objetivo de atraer a más de 2 millones de clientes en Francia. [NOTICIA](#)



TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

Enlazando con la noticia anterior sobre **Telefónica** y uniéndolo a los mensajes que miembros de la **Dirección de Orange** están lanzando en encuentros con las áreas sobre las nuevas maneras de trabajar, es importante que conozcáis todo lo que **UGT** está haciendo para conseguir en **Orange** que el teletrabajo se amplíe y que los horarios laborales se racionalicen.

Los logros conseguidos en **Telefónica** en materia de horarios para trabajar sólo por las mañanas desde que **UGT** se convirtió en la fuerza sindical mayoritaria se han visto complementados por nuestro liderazgo a nivel internacional con el impulso de un acuerdo sobre teletrabajo.

Llevamos a Bruselas las líneas maestras de un acuerdo europeo en materia de Teletrabajo y fruto de ello se inició un proceso de 2 años en el que la patronal que agrupa a las empresas europeas (ETNO) y la representación sindical europea (UNI) firmaron un acuerdo con nuestras propuestas.

Evidentemente estamos orgullosos de haber iniciado este proceso y comprobar cómo ha desembocado en un verdadero acuerdo entre patronal y sindicatos, que sin duda alguna ayudará a que más trabajadores puedan acceder al Teletrabajo. Pero nuestra labor no acaba ahí.

Se trata de la segunda ocasión en la que una iniciativa de **UGT** en Bruselas acaba convirtiéndose en un acuerdo entre ETNO y UNI, puesto que a finales de 2014 se firmó la Declaración Conjunta en pro de la Igualdad de Género, y otro tanto podríamos decir en el caso del Profesor Interno, considerado un referente en Diálogo Social. [VER INFO COMPLETA](#)

Pero para no dar sólo nuestra visión en materia de conciliación, y el Teletrabajo lo es, queremos daros la posibilidad de ver el enfoque sobre conciliación de medios que no son sospechosos precisamente de compartir nuestras propuestas ya que un tema como este es transversal y se traduce no sólo en mejoras para los trabajadores y trabajadoras si no también para las empresas.

Nuria Chinchilla, profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones del Centro Internacional Trabajo y Familia, y doctora en Dirección de Empresas del Instituto IESE, en la Universidad de Navarra, ha sido fichada por DANONE para concienciar sobre el talento de las mujeres en el ámbito laboral.

Indica que el 20% de las jefas se han mimetizado con los hombres y vienen de una sociedad y mentalidad de atrás, y son peores que los hombres a la hora de flexibilizar la jornada laboral.

"Hay que dinamitar las «reuniones infecundas», «los cafelitos» y las pérdidas de tiempo en las horas de trabajo. El trabajo es un gas que se expande. Si lo dejas, lo invade todo" [NOTICIA](#)



25N DÍA INTERNACIONAL PARA ELIMINAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Lejos de producirse un cambio significativo, los avances en la erradicación de la violencia de género son desesperadamente lentos y en algunos ámbitos negativos.

La estadística en 2016 (a fecha 20 de octubre: [VER](#)) nos muestra que de los 35 casos certificados (otros 7 se están investigando y la cifra aumentará) de víctimas mortales sólo en el 43% de los mismos se produjo una denuncia previa. Además, en el 63% de los casos el agresor era de nacionalidad española.

Pero hay otras víctimas. Los niños y niñas que sufren directamente esta violencia o quedan huérfanos, marcados de por vida. Nada menos que 24 menores, víctimas de esta lacra. **¡¡BASTA YA!!**