



**CONVENIO  
COLECTIVO**



**RENTING Y  
PARKING**



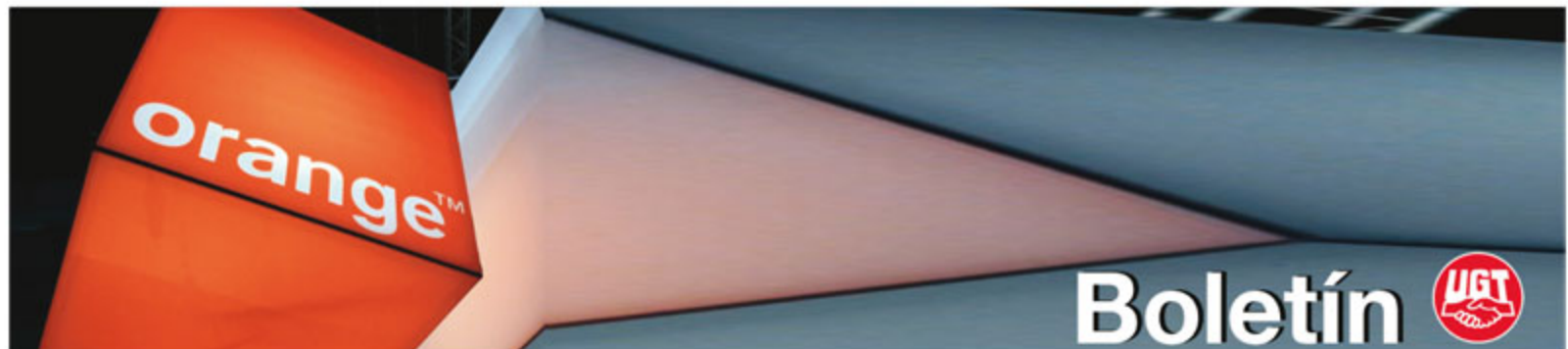
**8 DE MARZO  
y ACCIÓN SOCIAL**



**ORANGE BANK**



**PATERNIDAD /  
MATERNIDAD**



## CONVENIO COLECTIVO

**UGT** ha sido el sindicato que de verdad ha apostado firmemente desde hace un año tras la segregación de **OSFI** por dotarnos de un Convenio Colectivo común para las plantillas de las filiales que compartamos similares líneas de negocio y actividad. Esto permitiría que los cambios por vacantes que hiciéramos no tuvieran ningún cambio en nuestras condiciones y que nuestras plantillas estuvieran siempre equiparadas en derechos, beneficios y garantías.



Así se lo hemos trasladado ya a RRHH, explicando que lo que denominamos como **CEV** (Convenio de Empresas Vinculadas) es una herramienta que nos permite acordar expresamente las empresas/CIF que estarían incluidas y con ello implementar **una única negociación donde representantes de esas empresas tuvieran voz y voto.**

Un único convenio, una única negociación, los mismos beneficios, condiciones y garantías para todos, mayor eficiencia de recursos materiales y humanos, mesas conjuntas de negociación y comisiones de trabajo, etc...

Evidentemente dada la disparidad de actividad y negocio de algunas filiales en España no es aplicable a todas ellas, pero claramente para empresas como **OES** y **OSFI** tiene todo el sentido. Es el modelo que **UGT** como sindicato mayoritario ha implementado en Telefónica junto con sus filiales similares.

Y así, en una negociación conjunta, podremos pelear con más fuerza por revertir los graves perjuicios que la prórroga del actual Convenio ha tenido sobre la "NO revisión salarial", la "NO subida a 11€ del importe de los cheques de comida exentos de tributación", etc ...

## RENTING Y PARKING



El claramente mejorable sistema de Renting implantado en **Orange** a finales del pasado año está demostrando que **la compensación del combustible y los tramos establecidos están lastrando la implantación total** de este sistema en toda la fuerza comercial. **UGT** sigue planteando que esos elementos deben cambiar si queremos una implantación real del Renting de calidad y además pedimos que se incorporen en el portafolio vehículos híbridos más económicos, mayor oferta en 7 plazas, vehículos a coste 0 con mejores acabados y prestaciones ....

También hemos insistido a RRHH en la propuesta que lanzamos en Enero de 2017 para que el **Renting fuera ampliado a toda la plantilla**, y dado que no tienen el mismo tratamiento fiscal, se enfoque **como un producto con descuentos** para la plantilla dado el poder negociador de la empresa como hay con otros productos. Es más, hemos propuesto que se analice y se pongan cifras encima de la mesa para poder incluirlo en el Plan de Retribución Flexible y que, por ejemplo, se puedan invertir los cheques de comida en este Renting a particulares, sabiendo que no tiene beneficio fiscal.

Por último queremos animar y concienciar a todas aquellas personas que disponen de plaza de parking asignada a que utilicen las herramientas disponibles para que las liberen cuando no las vayan a utilizar y se pongan así a disposición del resto de la plantilla. **Seamos solidarios.**

Esta herramienta fue solicitada por **UGT** en Enero de 2017 y se implementó esa primavera gracias a los compañeros que trabajaron las propuestas de movilidad. Aprovechamos para recordaros las personas de referencia en cada área a las que podéis acudir con cualquier duda o aportación en temas de **Salud, Salarios, Plan de Pensiones, Igualdad, Formación, Comercial, Acción social ...** ([VER](#))

## 8 DE MARZO Y ACCIÓN SOCIAL



El 8 de Marzo se conmemora el día de la mujer trabajadora. En este enlace podéis acceder a toda la información ([VER](#))

Pero este año esta fecha coincide además con una **huelga de 2 horas** promovida por colectivos que luchan por la igualdad retributiva, paro de 2 horas **que UGT apoya y respalda**, y os anima a todos y todas a secundar **para conseguir la igualdad retributiva para igual trabajo realizado**.

Y nos enorgullece que en **Orange** nuestra organización consiguiera hace **más de 4 años** que en la Comisión de Igualdad se estableciera un indicador retributivo que midiera la diferencia global entre hombres y mujeres, y que se incorporara en los nuevos contratos al menos los salarios de las tablas de Convenio. Y podemos decir que aunque esa brecha global se ha ido reduciendo y estamos mejor que la media en España aún queda muchísimo por conseguir y por ello ya hemos propuesto que ese indicador empiece a medir las diferencias a más bajo nivel.

Se ha demostrado que ha servido para avanzar en términos globales y podemos hacer que demos el salto definitivo, por ello se lo hemos propuesto a la empresa para que se incorpore en el nuevo Plan de Igualdad que llevamos unas semanas negociando.

### ACCIÓN SOCIAL

El pasado 27 de Febrero hemos acordado con la empresa ampliar la ayuda para quienes tienen hijos e hijas menores de 3 años a **725€** (en cheque guardería o en la nómina de Marzo).

También hemos acordado abrir el programa de **Ayudas Sanitarias, Ayudas a Celíacos y Ayudas de Bachillerato y FP** (grado medio y superior) del **9 de Marzo al 8 de Abril**.

Cuando se elaboren las bases sobre las ayudas de **TDAH** y otras para quienes no alcanzan el 33% de minusvalía os informaremos.

# ORANGE BANK

Hemos hablado con RRHH para poder aclarar algunos términos del Comunicado que el CEO envió hace unos días a toda la plantilla. En especial que impacto podría tener en el empleo la creación de una nueva sociedad, cómo se nutriría de efectivos esta sociedad, que condiciones laborales tendrían, en que consistirían esas oportunidades de desarrollo profesional ... ¿Estamos ante un nuevo Orange X?



Cuestión aparte es qué posibles beneficios financieros podríamos tener los trabajadores y trabajadoras de Orange en este Orange Bank.

Nos trasladan que hasta más avanzado el año no podrán darnos detalle. Veremos.

UGT ORANGE - [ugt.seccionsindical@orange.com](mailto:ugt.seccionsindical@orange.com) - 91 252 27 98 La Finca Edif 13 pta 2