



**UGT GANA LAS ELECCIONES EN OES EUSKADI**



**AVANCES EN EL PLAN DE IGUALDAD**



**TRABAJAS FUERA DE TU HORARIO LABORAL?**



**EL ACOSO: PODEMOS DEFENDERNOS**



**PATERNIDAD / MATERNIDAD**



## UGT GANA LAS ELECCIONES EN OES - EUSKADI



El pasado 10 de Julio se celebraron elecciones sindicales en el centro de trabajo de OES en Zamudio (Bizkaia).

Un proceso que una semana antes, el día de la constitución de la mesa electoral, nos dejaba una imagen que rechazamos completamente en **UGT**: el intento de votar en apenas 48h sin tiempo para presentar candidaturas, ni explicar proyectos, ni recoger ideas ... sólo una urna y papeletas de una candidatura para votarla. Afortunadamente pudimos hacer que el sentido común imperase, y aunque **UGT** ya tenía un candidato queríamos dar oportunidad a otros sindicatos a presentarse y a contrastar proyectos.

Finalmente sólo dos candidaturas se presentaron, y con una participación superior al 80% nuestro candidato **Sergio Díaz Ugarte** consiguió el apoyo mayoritario, lo que deja a nuestro sindicato **UGT** como referente en Euskadi, un cambio constante, progresivo y sostenido en **Orange**

## AVANCES EN EL PLAN DE IGUALDAD



La mesa de trabajo para el diseño del nuevo plan de igualdad sigue dando pasos hacia delante y empezamos a concretar algunas medidas que podrían materializarse siempre que la Comisión de Igualdad y Conciliación la ratifique.

De momento se están consiguiendo avances en situaciones concretas: familiares dependientes a cargo (acompañamiento a consulta, horas adicionales de teletrabajo), ayudas económicas a víctimas de violencia de género... **pero no estamos viendo apenas medidas potentes para la globalidad de la plantilla en materia de conciliación de las que ya existen desde hace meses o incluso años.** Para los temas de verdadero calado global (horarios, teletrabajo, permisos ...) nos emplazan a la futura negociación colectiva.

También queremos añadir que como hemos defendido e informado en **UGT** siempre, **no es necesario agotar los 22 días de vacaciones retribuidas que tenemos para poder hacer uso de la "compra" de vacaciones adicionales por lo que se puede hacer siempre que tengamos necesidad de ello.**

Y un último apunte sobre **lanzaderas**, algo que afecta al centro de La Finca. Llevamos años intentando cubrir horarios para colectivos en **reducción de jornada**, y también desde hace 1 año para quienes **teletrabajan** unas horas todos los días. Parece que la empresa está empezando a valorar la posibilidad de **cubrir más horarios**, os mantendremos informados.

# ¿TRABAJAS DESPUÉS DE TU JORNADA? DEBEN PAGARTE

En las últimas semanas hemos recibido consultas sobre un hecho que no debe producirse en ningún caso ya que vulnera no sólo la legislación española si no también nuestra propia "Ley en Orange" denominada Convenio Colectivo.

Hay equipos en los que se exige la realización de trabajos fuera de horario laboral, incluyendo fin de semana o noche, y no se compensa según normativa.

**TODO TRABAJO REALIZADO FUERA DE HORARIO LABORAL DEBE SER COMPENSADO, EN CASO CONTRARIO SE ESTARÍA VULNERANDO LA LEY Y EL CONVENIO CON LAS CONSECUENCIAS CORRESPONDIENTES.**

El Convenio no es papel mojado, la Dirección de Orange lo firma y el simple hecho de que un Director, Manager, Responsable ... quiera ir en contra de lo que la propia Empresa firma parece demencial.

Hay colectivos y departamentos que DIRECTAMENTE no pueden hacer esos trabajo. Y los que los pueden hacer por Convenio, deben ser compensados:



- Si tienes que estar localizable por si pasa algo deben pagarte la **Disponibilidad**.
- Si te llaman para intervenir deben pagarte cada **Intervención**.
- Si tienes que hacer un Trabajo Programado fuera de horario laboral deben abonarte la compensación en función de las horas del **TP**.
- Si tienes que trabajar algún fin de semana o festivo **deben pagarte**.

Todo esto está regulado al céntimo con cantidades exactas que podéis consultar tanto en nuestros planificadores mensuales como en este [ENLACE](#).

**Es un asunto muy grave**, quienes sufren esta situación no pueden seguir así ni tampoco pueden aceptar una irregularidad que toca lo legal. Pero tampoco quienes tienen responsabilidades pueden permitir que esto ocurra, ni siquiera por desconocimiento, se exponen a unas consecuencias graves.

Si estás en esta situación o conoces algún caso contacta con nosotros a través de nuestros delegados o el email [ugt.seccionsindical@orange.com](mailto:ugt.seccionsindical@orange.com) , podemos solucionarlo sin que se vulnere la confidencialidad.

# EL ACOSO: PODEMOS DEFENDERNOS

¿Lo que me pasa es acoso? Esta pregunta es frecuente y la respuesta no es sencilla ya que el Acoso Laboral como tal debe darse en unas condiciones y no simplemente porque un día o durante unos momentos se dé un conflicto entre personas, no sólo jefe-empleado sino también entre iguales jerárquicos.

En cualquier caso sea una situación de acoso más o menos clara o un conflicto interpersonal, tenemos herramientas para defendernos.



Hablaremos del más habitual que tiene que ver con el poder jerárquico de un superior hacia miembros de su equipo.

Una situación del tipo “*Si sigues así te vas a ir a la calle*” o “*Lo mismo no te puedes ir de vacaciones*” o “*¿Has visto lo que le ha pasado a fulanito?*” si se prolonga en el tiempo o se produce con varias personas se podría catalogar de acoso y en ese caso tenemos herramientas internas en **Orange** para combatirlo: **a través de nosotros o activando el Protocolo de Actuación contra el Acoso (VER)**.

Este Protocolo es un asunto que desde el año 2010 llevamos peleando con la empresa ya que fue impuesto si consenso.

Pero **UGT** entendió que vulneraba los derechos de las víctimas de acoso y lo denunciemos primero en comunicados a la plantilla desde Diciembre de 2011 e intentando negociar con la empresa dicho Protocolo. Como el diálogo no dio frutos denunciamos ante la Inspección de Trabajo. Tras muchos meses de batalla la Inspección nos dio la razón.

Estos casos se analizan tanto dentro de la Comisión de Igualdad (centrado más en el acoso sexual y por razón de sexo) y en el Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales (por incidir directamente en la salud y en los riesgos psicosociales).

Hay herramientas, podemos defendernos, no amparemos ni siquiera con el silencio estas prácticas abusivas.