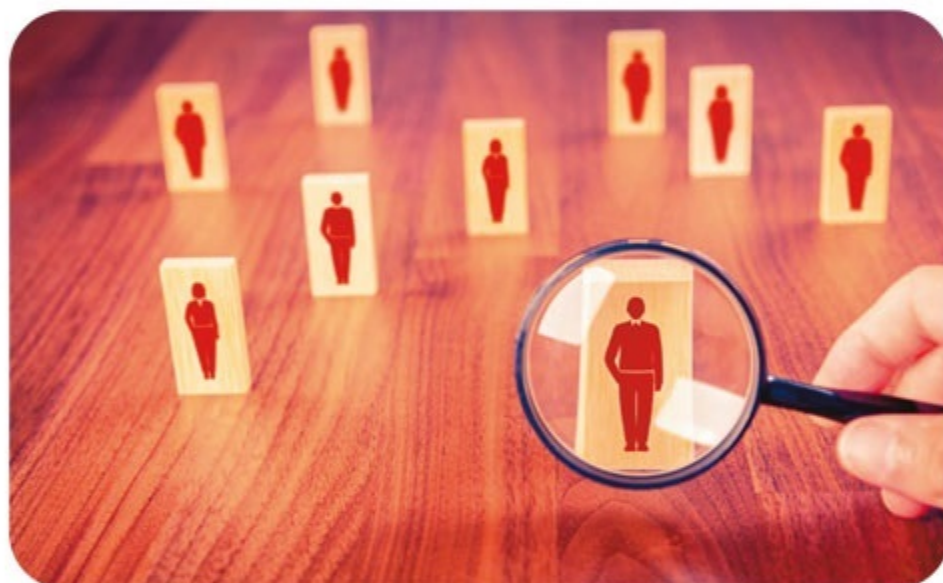




MÁS DESPIDOS

DESPIDOS EN  
NUESTRO SECTORDESCONEXIÓN  
DIGITALPATERNIDAD /  
MATERNIDAD

## MÁS DESPIDOS



en apenas 7 meses (superando ya todos los despidos de 2016 y 2017 juntos) se observa un nivel de contratación y nuevas incorporaciones muy superior a lo habitual.

Nuestros cálculos indican que en el primer semestre se han contratado unas 80 personas, nuevas incorporaciones ... ¿ninguno de los 24 despedidos podía reubicarse en alguna de esas 80 posiciones?

**UGT** está y estará en contra de todos los despidos injustificados, y creemos firmemente tras analizar los 24 casos que en casi la totalidad de ellos se podría haber conseguido la recolocación.

Pero es cuestión de voluntad, y no parece que **Orange** esté por la labor de dejar de aplicar los aspectos más lesivos de las últimas reformas laborales.

Ya os transmitimos en anteriores comunicaciones que **son pocas las alternativas que tenemos para protegernos de esta manera de gestionar personas, pero las hay**, y pasan principalmente por la **afiliación** para tener más derechos frente a estas decisiones y porque **Orange** acepte las propuestas de **UGT** en **materia de empleo**.

Para poner en contexto el "caso **Orange**" os incluimos a continuación 2 análisis, uno referente a los despidos en el Sector y otro referente a la situación judicial de **Orange** Francia por los suicidios de 35 trabajadores en 2008 y 2009.

Tras la presentación de los buenisimos resultados H1 2018 y desearnos el CEO unas felices y merecidas vacaciones proceden al despido de otro trabajador alegando bajo rendimiento en H2 2017, esta vez en Zamudio.

Recordemos que en Junio hubo otros 2 en Sevilla, en Mayo 5 repartidos entre Sevilla, Barcelona, Málaga y Oviedo, otro en Marzo en Madrid y 13 en Enero repartidos entre Madrid, Barcelona y Zamudio.

Paradójicamente mientras **Orange** alcanza la vergonzante cifra de 24 despidos

# DESPIDOS EN NUESTRO SECTOR



La recuperación económica general y el paulatino aumento de los ingresos de las operadoras han podido crear la falsa sensación de que el largo periodo de reestructuraciones y pérdida neta de empleo en el Sector había finalizado. Pero no es así. Contra esa falsa percepción, se manifiesta la cruda realidad.

Dos históricas como **Telecom Italia** y **British Telecom** han anunciado el despido de **4.500** y **13.000** trabajadoras y trabajadores, respectivamente, además de, en el caso de la italiana, **reducir el salario y la jornada a otros 30.000**. A esto, se debe añadir la reciente revelación de **Vodafone** y **Deutsche Telekom**, que suprimieron otros **5.300** entre ambos en los dos últimos años y la intención de la propia **Deutsche Telekom** y de la australiana **Telstra**, que buscan recortar **10.000** y **8.000** puestos de trabajo en el futuro inmediato. Con estas cifras, las telecos de todo el mundo sumarán la **escalofriante cifra de 128.000 despidos** en muy poco tiempo, confirmando la profunda crisis de empleo que pervive en nuestro sector.

A pesar de representar más de lo mismo, y en respuesta a esta creciente alarma, **UGT** quiere volver a remarcar los fundamentos que sustentan nuestra acción sindical, que se centran, aún más si cabe, en la **protección de los derechos de los trabajadores, tanto de su empleo como de su calidad, frente a los vaivenes económicos, laborales y sectoriales de la última década.**

Desde nuestro punto de vista, **UGT** es el único sindicato que puede garantizar una acción sindical real, **eficiente y efectiva, siempre bajo estos pilares imprescindibles de empleo y su calidad.** Y hacemos esta afirmación no sólo porque seamos el Sindicato con mayor relevancia, representación y afiliados del Sector, sino porque además somos el único Sindicato que ha demostrado, en todo momento, capacidad y voluntad para hacer valer el diálogo social, la interlocución, la concertación y el consenso como vía para que los trabajadores y trabajadoras de nuestro Sector tengan las mejores condiciones laborales posibles en un entorno tan complejo como el que nos ha tocado vivir a todos.

# CENSURADO

RRHH notificó a UGT que no iban a difundir ninguna información que tuviera que ver con la temática de la noticia que debía haber ocupado este espacio.

Una información que es pública y que ni siquiera afecta a Orange en España, de hecho tampoco a Orange Francia, sino a 7 directivos que tendrán que rendir cuentas ante la justicia gala.

Pero la temática no gusta a la Dirección española y como no gusta se ejerce el poder de Dirección para censurar una información que está en diferentes medios de comunicación y que una simple búsqueda en internet arroja cientos de resultados.

Es por ello que dicha información no aparece en este espacio y **para poder leerla tendréis que visitar nuestra web [www.ugt-orange.es](http://www.ugt-orange.es)**

Dado que ni siquiera se trata de valoraciones si no de la recopilación de datos de medios de comunicación contrastados y de las declaraciones de los propios afectados la actitud de Orange en España es claramente de **CENSURA** a la libre información de un sindicato que sólo pretende informar a la plantilla de algo que afecta directamente a la matriz francesa y donde además dejamos claro que es responsabilidad de las personas que tomaron esas decisiones en aquella dirección.

# DESCONEXIÓN DIGITAL

La consolidación y generalización de dispositivos y herramientas digitales en el mundo laboral ha abierto un debate sobre los límites que deben ponerse a la interacción con la empresa fuera de los horarios laborales.

En enero de 2017, Francia introdujo en su reforma laboral el derecho a la "desconexión digital" del trabajador con su empresa una vez finalizada la jornada laboral, como fórmula para proteger el derecho de los empleados a no tener que responder comunicaciones electrónicas fuera de su jornada legal de trabajo, garantizando así el respeto a su tiempo de descanso y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.



En España son varias las empresas que han tenido acercamientos en sus respectivos convenios colectivos a este "derecho a la desconexión digital", sin llegar aún a alcanzarse una regulación laboral específica. Es por tanto un terreno sin explorar, en el que no existen ni guías ni cortapisas.

**UGT** entiende que se abre una magnífica oportunidad para que **Orange** muestre su carácter innovador, su fuerte compromiso con la sociedad y con el bienestar de su plantilla. Por ello, hemos querido seguir el ejemplo de los compañeros de **UGT** en **Vodafone** y **hemos propuesto** que se abra un periodo de reflexión que derive en la definición de **un protocolo de "Desconexión Digital"** que permita conjugar los derechos de la plantilla con las necesidades de negocio. Propuesta que trasladaremos a los Comités de Prevención tras el verano.

No se trata de definir una regulación tan estricta que no sea aplicable en la práctica, sino de dotarnos de una política reconocida por todos los estamentos de **Orange** que corrijan excesos y mejoren praxis actuales. Un trabajador descansado es un trabajador más productivo y menos propenso a sufrir bajas laborales.