



**ELECCIONES  
SINDICALES**



**DISCIPLINAS  
Y NIVELES**



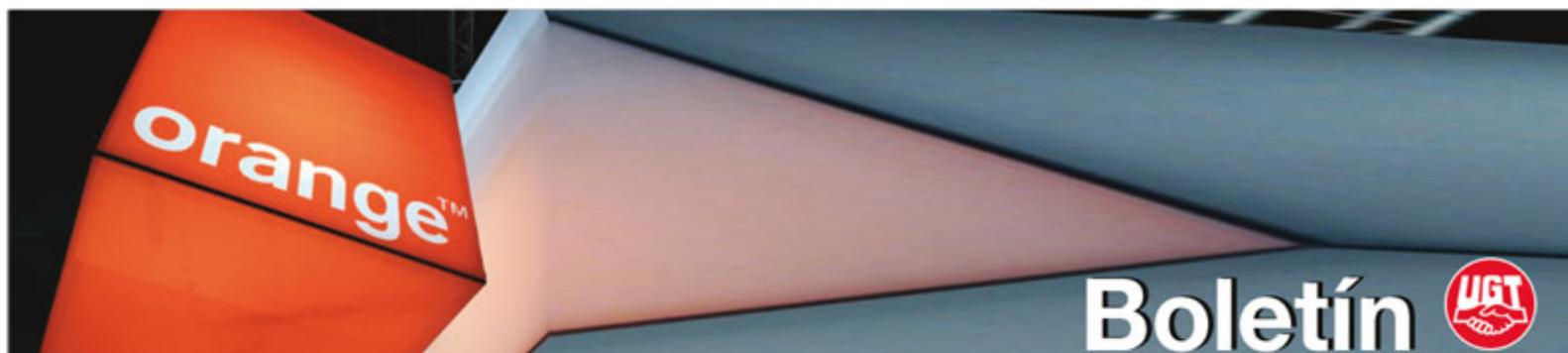
**CALENDARIO  
LABORAL 2019**



**ACCIÓN SOCIAL  
Y FORMACIÓN**



**DEVOLUCIÓN  
GASTOS  
HIPOTECARIOS**



## ELECCIONES SINDICALES

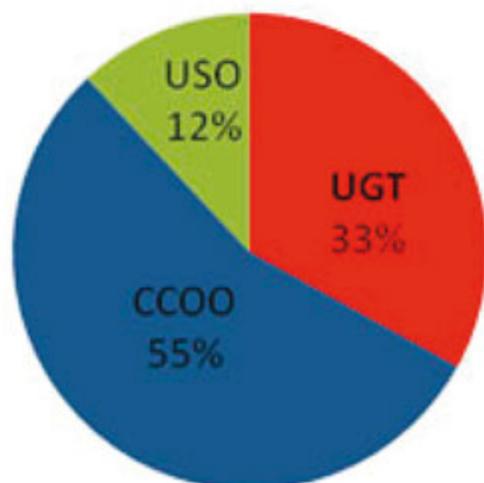


Este mes de diciembre **UGT** ha presentado candidaturas a los procesos electorales de Asturias y Valencia, en este caso además tanto en **OES** como en **OSFI**.

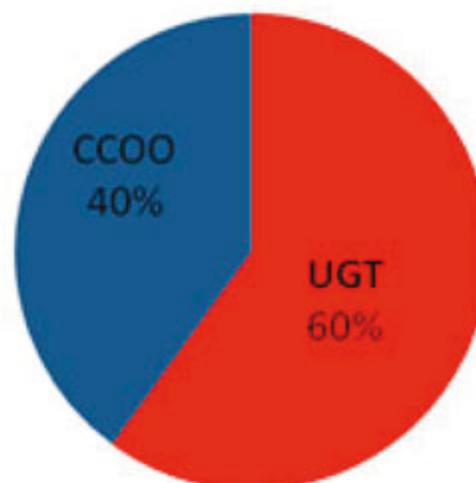
La situación previa era que **UGT** no tenía ningún delegado en estos centros, toda la representación era de CCOO. Tras estas elecciones donde hemos concurrido, **de los 7 delegados en juego UGT ha conseguido 4**: Asturias, Valencia OSFI y 2 en Valencia OES.

Nuestra enhorabuena a **Carlos Javier en Asturias y Miguel Ángel, Gonzalo e Isabel en Valencia**, nuevos delegados de **UGT**, que han seguido la línea de crecimiento de nuestro sindicato allá donde se presenta:

**% representación  
OES**

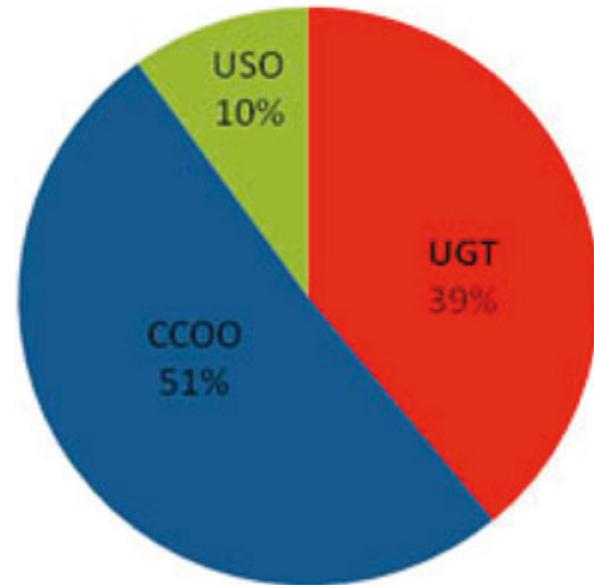
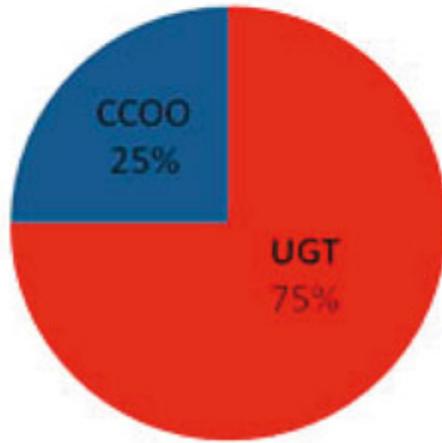


**% representación  
OSFI**

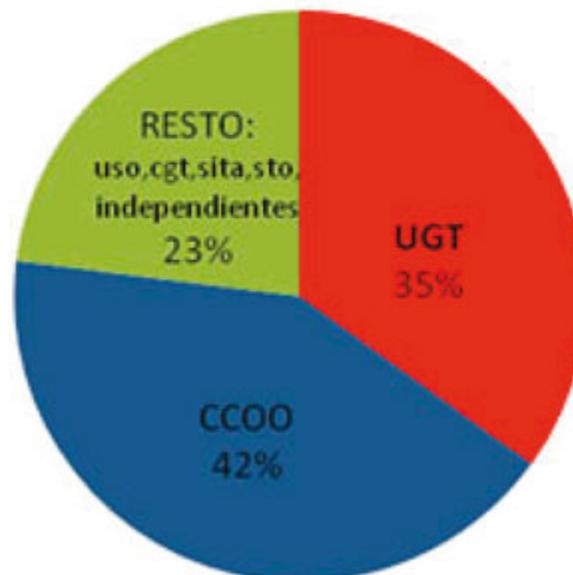


## % representación OES+OSFI+OBS

## % representación OBS



## % representación OES+OSFI+OBS+SIMYO+OEST+JAZZPLAT



# DISCIPLINAS Y NIVELES

Una vez que el mapa de disciplinas (52) y el arranque de las mismas ha quedado cerrado y lanzado este otoño, toca ahora definir los niveles de distribución.

El argumento de la empresa es que lo hacen para aplicar políticas de RRHH más eficientes y más justas a la plantilla, y para cohesionar la convivencia entre el modelo agile y el tradicional.

Las disciplinas y los niveles definen un mapa funcional que daría respuesta a esto y pretenden que medidas discrecionales que toman los Directores y Managers para la promoción, las subidas salariales, la adjudicación de proyectos ... se transformen en medidas objetivas más justas. Será una formulación matemática común para todos y con las mismas reglas que incluirá aspectos como la experiencia, idiomas, formación, destrezas ...



Con este modelo pretenden que todos tengamos conocimiento de lo que se tiene en cuenta en RRHH para mejorar nuestro nivel de contribución, el cual determinará la promoción y su combinación con la disciplina actuará sobre la compensación y la movilidad.

Las variables, ordenadas por peso de contribución de menor a mayor, que determinan el nivel de contribución son:

- **Formación y conocimientos:** estudios, masters, idiomas, otros. Lo facilita la persona y RRHH lo valida.
- **Experiencia profesional:** gestión de equipos, responsabilidad, años de experiencia. Lo facilita la persona y RRHH lo valida.
- **Competencias/Skills:** desempeño. Lo facilita el Manager y RRHH lo valida.
- **Impacto en negocio:** grupo profesional, equipo que gestiona, criticidad ... Lo facilita RRHH y el Manager y RRHH lo valida.

La suma de las 4 determina el nivel de contribución de cada uno (6 en principio siendo 1 el más alto), pero no se va a dar detalle del método de cálculo. En cualquier caso no se van a dar en ninguna circunstancia demociones.

Desde **UGT** hemos pedido conocer el peso de cada una de las variables que determinarán nuestro nivel. Lo que parecería indicar este plan de la empresa es que los niveles tendrán cierta correspondencia con el grupo profesional de Convenio pero es un tema fuera de Convenio.

Próximos hitos:

- Tras las fiestas estará finalizada la recogida de datos.
- El mapeo llevará hasta Marzo.
- Previsión de fin y comunicación a la plantilla a mediados de Marzo.

# CALENDARIO LABORAL 2019

La propuesta de **UGT** entregada hace varias semanas a la empresa **ha sido valorada** y nos han transmitido que como tenemos una negociación de Convenio abierta que podría dar lugar a cambios en los tiempos de trabajo **quedará pendiente de implantación una vez conocido el nuevo formato.**

No obstante hemos pedido a la empresa el **compromiso** de que si avanzado el año nos acercamos al verano sin un acuerdo de Convenio cerrado podamos al menos acordar el esquema de jornada anual, intensiva en verano, etc... para poder organizarnos vacaciones, días libres, etc ... **La empresa ha sido receptiva.**



Como ya os hemos comunicado el objetivo de **UGT** es conseguir que las plantillas de **OES, OSFI y Simyo** estemos en el mismo Convenio para que temas como este no dependan de la filial en la que estemos encuadrados. **No deberíamos tener diferentes marcos ni arriesgarnos a que se produzcan diferencias en el futuro.**

**RECORDAD:** antes de final de año **debéis consumir para que no se pierdan los 4 días de libre disposición** (2 de convenio y 2 extras este año para cuadrar las horas) y que **además de esto el 24 y 31 de Diciembre son festivos en Orange.**

## ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN



Las ayudas para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas **menores de 3 años se podrán solicitar desde el 11 de Enero al 3 de Febrero.** Estad atentos para no perder que no se os pase el plazo y leed bien las bases de la convocatoria.

Una vez conseguidas las ayudas por TDAH que propuso **UGT** hace más de un año, hemos propuesto a la Comisión estudiar debido a los remanentes que han sobrado la **inclusión de otras como ayudas a dislexia y autismo** que ya os avanzamos en anteriores comunicaciones. La Comisión lo analizará en función de cómo evolucione el presupuesto.

En materia de Formación os podemos informar que el plan de idiomas del nuevo curso se lanzará en Enero con la posibilidad de recibir nuevas inscripciones. Además, en Orange Learning ya se ha adaptado la plataforma para distribuirla por Disciplinas.

# DEVOLUCIÓN GASTOS HIPOTECARIOS

**UGT** ha firmado un acuerdo en Madrid para conseguir recuperar los gastos hipotecarios de quienes habéis firmado una hipoteca.

- No tendréis que pagar ni abogado ni procurador.
- En algunas hipotecas incluso recibiréis desde el primer momento el 50% de lo reclamado garantizado sin devolver nada aunque se perdiera el proceso.
- Incluso perdiendo el proceso no pagaréis las costas de la parte contraria.
- Recuperaréis el 100% de lo que se sentencie.

En este vídeo os informamos de los principales detalles:

