PLATAFORMA DE UGT PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

SECCIÓN SINDICAL UGT ORANGE

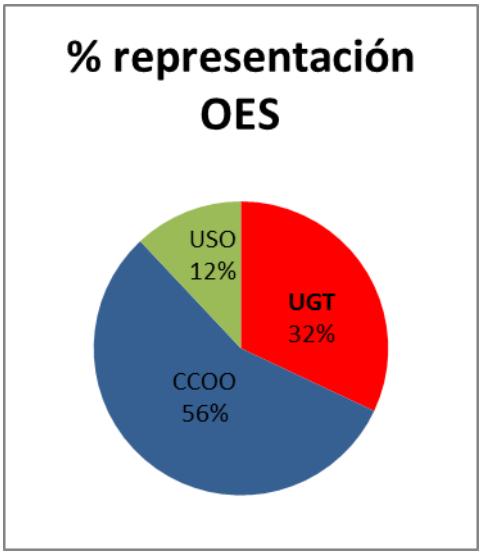
ORANGE

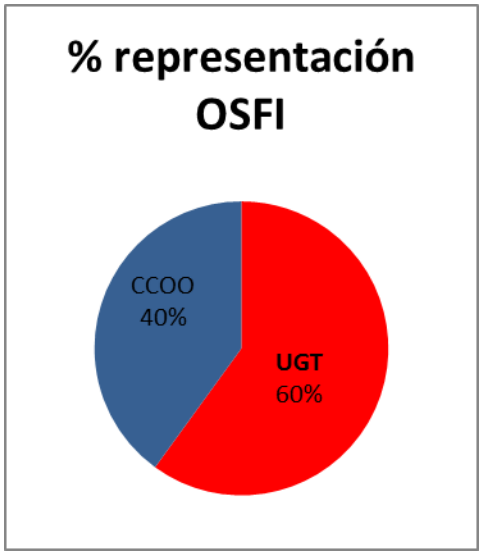
PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

INTRODUCCIÓN

Como en ocasiones anteriores iniciamos las negociaciones de un Convenio Colectivo en **OES** que vinculará también las futuras condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de otras filiales como **OSFI**, al igual que ya ocurrió anteriormente en OCAT. Y esto es así porque la propia empresa transmitió en la segregación de **OSFI** que su intención era que esta filial tuviera las mismas condiciones laborales que **OES**.

UGT es el sindicato mayoritario en **OSFI** y el segundo sindicato en **OES**, donde en la negociación del III Convenio Colectivo contábamos con un 15% de la representación y en la actualidad superamos ampliamente estos porcentajes:





Es por ello que **UGT** solicitó el mismo día de constitución de la comisión negociadora del convenio en **OES**, dando cumplimiento al compromiso con las plantillas a las que representamos, que la negociación englobara a las filiales que comparten esta naturaleza común y que todos estemos en el mismo marco eliminando incertidumbres y situaciones problemáticas derivadas de tener convenios "gemelos" pero separados: diferente representación social, posibles prórrogas o denuncias en unos y no en otros, movilidad de trabajadores entre filiales … Esto sólo provocaría perjuicios para las plantillas, algo que como sindicato comprometido queremos evitar.

Por ello entregamos documentación que sustentaba nuestra propuesta, propuesta que finalmente la empresa descartó aportando argumentaciones que no compartimos. En aras de garantizar las condiciones laborales de las personas afectadas propusimos un formato de participación que finalmente ha sido el aprobado y que garantiza la participación y las condiciones laborales iguales entre las filiales objeto de análisis.

UGT afronta esta negociación con la clara idea de que desde 2014 la empresa ha crecido, ha obtenido importantes beneficios y ganancias, está mejor posicionada, se ha convertido en el 2º operador, es más fuerte y está mejor preparada para afrontar los nuevos retos …. pero esto no se ha visto reflejado de manera equivalente en los salarios, complementos, beneficios … regulados en Convenio. Es hora de actualizar estas condiciones.

SECCIÓN SINDICAL UGT ORANGE

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

AMBITOS DE APLICACIÓN

El Convenio debe aplicar a todos los trabajadores y trabajadoras de **OES**, **OSFI** y **SIMYO** en España que no ocupen cargos de alta dirección y durante el mayor tiempo posible en función del resultado final de las negociaciones del conjunto del Convenio, estableciendo un mecanismo de denuncia y prórroga claro y seguro.

MANTENIMIENTO, ESTABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

Orange sigue aplicando el despido disciplinario con reconocimiento posterior de la improcedencia en casi la totalidad de casos y que por injustificado debe dejar de producirse. Es necesario por tanto dotarse de herramientas que eviten los despidos injustificados.

Proponemos a Orange que, al igual que en las externalizaciones que ha ejecutado en el pasado se han firmado garantías de empleo de varios años para quienes sufrían la externalización, **se aplique la misma política a sí misma**: lo que **Orange** acuerda para terceros debe exigírselo en primer lugar. Por tanto la propuesta permitiría que durante la vigencia del Convenio que se firmara:

- **No se ejecuten despidos injustificados.**
- **Si un despido disciplinario acabara en improcedencia Orange readmitirá a la persona despedida si cuenta con el acuerdo de dicha persona.**
- **No acometer procesos de externalización ni movilidades geográficas forzosas.**
- **No aplicar medidas colectivas traumáticas ni forzosas.**
- **No utilizar como causa de despido hechos ocurridos hace más de 60 días.**

Prejubilaciones voluntarias: como mecanismo para los ajustes que la empresa necesite hacer y que mejoren el plan que se firmó en el ERE para que la **antigüedad** requerida no sea tan limitante y los **incentivos** económicos sean mejores, incorporando también a colectivos especialmente sensibles (personas con **discapacidad**, **enfermedades graves** …)

ASPECTOS RETRIBUTIVOS

- **Revisión Salarial:** el establecimiento en 2010 de un techo o tope que dejaba fuera de la revisión salarial de Convenio a centenares de personas, el establecimiento en 2014 del EBITDA como criterio para tener o no revisión salarial que se desligaba del IPC, y la falta de compromiso de la empresa en las prórrogas desde 2016 que con ingentes beneficios no se han traducido en subidas salariales, hacen que muchísimas personas dentro de Convenio o no tengan revisión o si la tienen pierdan aun así poder adquisitivo en su salario fijo anual. Proponemos:
    - **IPC** como referencia para todo el personal dentro de Convenio y que el elemento EBITDA sea un factor para mejorar ese IPC, incluso **incorporando en salario fijo parte de los bonos extraordinarios que se consigan**.
    - **Eliminar definitivamente el tope para la garantía de revisión salarial.**
    - **Que los salarios más bajos tengan un mínimo garantizado del 3%.**

- **Tabla Salarial:** el incremento de los beneficios de la empresa debe tener reflejo en los importes de referencia de las tablas salariales. Proponemos un incremento del 10% en todos los importes de la tabla: salarios mínimos y objetivos de cada grupo.

- **Variable:** el porcentaje mínimo será del 20% y todos los miembros de un mismo equipo estarán equiparados. El establecimiento de objetivos deberá comunicarse el mes anterior al comienzo del semestre y sin que a mitad del periodo se produzcan cambios en los mismos, salvo acuerdo expreso de las partes. En paralelo deberán eliminarse los criterios cualitativos por su subjetividad y proponemos que si la empresa quiere tenerlos en cuenta lo haga en otros contextos y no lo repercuta en el salario variable.
  Como criterio general los responsables tendrán como objetivo el cumplimiento de objetivos de su equipo para que no se dé la incongruencia de que el equipo no llegue y el responsable sí.

- **Bonos Extraordinarios:** nadie verá minorado el importe por reducción de jornada por guarda legal.

COMPLEMENTOS Y PLUSES

No sólo debe mantenerse el **IPC** como índice de revalorización si es positivo, sino que son claramente obsoletos y no han sido actualizados a la evolución positiva de la empresa. **Proponemos un incremento de todos los complementos y pluses actuales del 10%.**

Incluir en los existentes a quienes actualmente realizan este tipo de tareas y no están siendo compensados debidamente, o crear pluses o complementos adaptados.

Algunas menciones especiales:

- **Antigüedad**: merece un apartado específico ya que nunca es aceptado por la empresa para reconocer a la plantilla pero si para utilizarlo como limitación para acceder al plan de pensiones, a préstamos, a las prejubilaciones, etc … Llamémoslo de otra forma si es necesario, pero la realidad es que **Orange debe reconocer económicamente y/o con días libres a quienes llevan tanto tiempo dando lo mejor para Orange y no han recibido nada en años y años.**

- **Localizaciones e intervenciones**: potenciar el compromiso con la salud para no superar 12 semanas al año y que en caso de superarse **los importes de compensación de días de disponibilidad y horas de intervención se dupliquen.**

- **Trabajos programados:** día libre si finaliza después de las 2 de la madrugada.

- **Festivos especiales**: la compensación por estos festivos debe extenderse a todos los festivos del calendario laboral de cada territorio.

- **Kilometraje**: incrementar a **0,30€/km** (0,32€/km al superar en el mes natural los 1.000Km)

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

ORANGE

BENEFICIOS SOCIALES

Por su diversidad especificaremos lo más relevante sin perjuicio de que la negociación permita ampliar a otros beneficios:

- **Ayuda a comida**: durante 2018 se ha podido incrementar esta ayuda con todo el beneficio fiscal pero la empresa no sólo se ha negado (a pesar de que en 2009 si lo hizo) si no que lo ha cargado en nosotros vía FlexPlan. Por tanto **exigimos este incremento a 11€/día en Convenio,** y que al igual que se da cuando teletrabajamos se de a **todas las reducciones de jornada**.

- **Presupuesto de Acción Social**: apostamos por incrementar el presupuesto y no tanto el importe de cada ayuda puesto que nos limitaría la inclusión de nuevas ayudas, y que sea la Comisión quien decida cómo se reparte el presupuesto. La propuesta que hacemos es **incrementar un 10% el presupuesto actual revalorizándolo con el IPC si es positivo.**

- **Seguro Médico**: ampliar las coberturas e incluir a ascendientes o cuando menos que nuestros progenitores puedan tener un seguro a precio de colectivo.

- **Tráfico Telefónico**: incrementar la ayuda por línea a **35€/mes pasando a 5 líneas**.

- **Productos Orange**: incluir en Convenio el beneficio de ADSL, Fibra, TV … e incrementar el **descuento al 85%** en los productos **Orange**.

- **Plan de Pensiones**: que las aportaciones de la empresa pasen a ser del **3% en el primer tramo y del 6% en el segundo**.

- **Seguro de Vida**: incrementar indemnizaciones a **3 y 6 anualidades en cada caso**.

- **Préstamos sin interés**: incrementar hasta **5 mensualidades o 10.000€**.

TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO

- **Jornada intensiva todo el año**: la experiencia está demostrando que es posible trabajar por la mañana y tener las tardes libres siempre que las funciones del puesto lo permitan. En caso de no ser posible, proponemos en una primera fase una reducción de horas anuales como paso intermedio.

- **Vacaciones y días de libre disposición:** transformar los **2 días actuales de libre disposición en días de vacaciones** y contar con una **bolsa de 20 horas de libre disposición al año** para adaptarla en días completos o no según las necesidades ya que el formato rígido de días completos en ocasiones no es beneficioso ni para la plantilla ni para la empresa.

- **Horarios:** permitir la **entrada a las 7h** y eliminar la hora mínima de salida para poder salir cuando cumplamos nuestro horario y no regalar horas a la empresa.

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

ORANGE

PERMISOS RETRIBUIDOS

- **Inicio de los permisos:** incorporar el criterio de comienzo de algunos permisos el primer día laborable tras el hecho causante **a todos los permisos**.

- **Día para matrimonio de familiares:** hasta segundo grado de consanguinidad.

- **Fallecimiento, hospitalización y enfermedad grave:** hasta primer grado de consanguinidad **7 días laborables**, para segundo grado 5 o 7 con desplazamiento.

- **Mudanza:** ampliar a **2 días laborables**, 3 con desplazamiento.

- **Exámenes oficiales:** incluir el **día completo** del examen.

- **Consultas médicas:** incluir la **pediatría**.

- **Nacimiento:** incrementar a **5 días laborables**.

- **Lactancia:** hasta 12 meses **2h/día** o acumularlo en **20 días laborables**.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

- **Guarda legal:** ampliar la edad para reducir la jornada **hasta los 14 años**.

- **Excedencias por guarda legal**: reserva de puesto los **2 primeros años**.

- **Guardería** en los centros de trabajo donde sea posible implantarlo o acuerdos con colaboradores cerca de las sedes.

- **Maternidad y Paternidad:** equiparar las suspensiones de ambos a **16 semanas**.

- **Permisos Especiales**: ampliar a **15** los días que pueden comprarse y a **4 meses** los permisos no retribuidos pudiendo fraccionar los periodos según las necesidades.

- **Excedencias voluntarias**: garantizar la **reserva del puesto el primer año y la incorporación en otro similar el segundo.**

- **Lanzaderas**: implantarlas en cada centro, en colaboración con otras empresas si es necesario, para cubrir horarios que permitan conciliar. De no hacerse se deberán facilitar plazas de parking en el centro o alrededores para lograr dicho objetivo.

TELETRABAJO Y TRABAJO EN OTRAS SEDES

Establecer **al menos 2 días completos o equivalente en horas** a la semana para que se pueda configurar y adaptar a las necesidades de conciliación de cada persona.
Permitir **trabajar desde otras sedes en función de las necesidades de cada trabajador y trabajadora.**

SECCIÓN SINDICAL UGT ORANGE

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

PROGRESIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Ya en 2010 planteamos la necesidad de simplificar el sistema de puestos de trabajo encuadrados en los Grupos Profesionales y proponíamos establecer niveles en función de la experiencia y responsabilidad adquiridas que permitiera una progresión profesional real y transparente. Proponemos implantar este modelo junto con un cambio en el tratamiento de las vacantes:

- La experiencia acumulada debe permitir la progresión de categoría, como norma general que cada 5 años se permita esa progresión.

- Las vacantes deberán ser informadas previamente a su lanzamiento a la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo con todo el detalle.

- También deberá informarse a esta Comisión de los candidatos y candidatas presentadas, sus méritos y capacidades y las decisiones que han motivado la selección y los rechazos.

- Cada aspirante deberá ser notificado expresamente de si continúa en el proceso o no, y de no serlo las razones de su descarte.

- La persona seleccionada conocerá desde el inicio la fecha de incorporación actualizando, si fuera el caso, su categoría en ese mismo momento y sin demoras.

IGUALDAD

Hay muchos ámbitos de mejora pero el más flagrante es el aspecto económico, por ello:

- Se reducirá de manera contundente la brecha salarial para las funciones, responsabilidades y puestos equivalentes.

- Para ello la Comisión de Igualdad usará las herramientas de que dispone y establecerá un plan para conseguirlo a la mayor brevedad posible.

- Sólo con igualdad retributiva, con una política justa y transparente en la promoción profesional y categorías, con medidas contra la violencia de género y con la corresponsabilidad hombre/mujer se podrá dar un salto en Igualdad en **Orange**.

- Además se garantizará un equilibrio de género en los puestos de responsabilidad.

FORMACION

Que toda la formación sea **dentro de la jornada laboral** de cada cual y que podamos **elegir al menos el 50% de la formación** a la que podemos optar. Garantizar que **de las horas de formación al menos 50 sean elegidas** por nosotros y nosotras.
En materia de idiomas garantizar e incorporar en Convenio el formato actual.

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

ORANGE

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Protocolo de desconexión digital**: como ya presentó **UGT** en verano y entregó este otoño a la empresa, apostamos por un protocolo que garantice la desconexión en vacaciones, fines de semana, permisos, etc … cuando no concurran causas de fuerza mayor.
  La hiperconectividad eleva de forma exponencial los riesgos psicosociales y son fuente de conflicto en el ámbito personal y familiar. Además, la calidad del trabajo y la productividad no aumentan por estar permanentemente conectados, al contrario, aumenta la probabilidad del error.
  Más tarde o más temprano los reguladores legislarán y es el momento de marcar el paso desde **Orange**.

- **Riesgos psicosociales**: tanto las evaluaciones como las conclusiones que se sacan después y las medidas que se adoptan para reducir o eliminar estos riesgos son claramente insuficientes. Planteamos incorporar en Convenio el compromiso de la empresa de consensuar las medidas que planteamos los delegados de Prevención y dejar en el pasado el que la dirección de el visto bueno o no a lo que proponemos.

- **Prohibir reuniones fuera de horario laboral**: salvo en casos de fuerza mayor para lo que se deberá tener la debida autorización. Para asegurarlo y en línea con el apartado anterior, las herramientas de reserva de sala, convocatorias vía Outlook, etc… no podrán a priori estar activas en esas franjas horarias.

RENTING Y MOVILIDAD

- El Renting que aplica a fuerza comercial debe ser **sin coste para el trabajador, ni del vehículo ni del combustible en horario laboral**.

- La empresa debe **facilitar aparcamiento a quien lo necesite** y de no poder hacerlo deberá poner a disposición de los damnificados **alternativas de transporte tipo lanzadera o bien facilidades de parking colaborando con terceros y explorando la alternativa del FlexPlan.**

- Para fomentar el transporte público proponemos que se **subvencione el abono transporte o similar en función del territorio**, pero promocionando también los desplazamientos en **bicicleta**.

- Para una gestión más eficiente de las plazas de parking proponemos nuevamente implantar un **sistema automático** que adjudique directamente en periodos de vacaciones, permisos, etc … las plazas que no serán ocupadas en esos periodos a quienes las soliciten.

- Realizar una labor de seguimiento de uso para **detectar plazas infrautilizadas que deberán ponerse a disposición de quienes sí las necesiten.**