



IPC 2019 0.8%



**ACUERDO MUNDIAL
IGUALDAD**



SEMANAS DE 4 DÍAS



UGT SE RENUEVA



IPC 2019: 0,8%

Se acaba de publicar el dato oficial del IPC al cierre del ejercicio 2019 que fue del **0,8%**. Desde **UGT** solicitamos a la empresa que se actualicen lo antes posible tanto las tablas salariales, para revisar los salarios que hubieran podido quedar por debajo del mínimo de su grupo, como los diferentes complementos y conceptos del convenio sujetos a esta revisión. En ambos casos con efecto 1 de enero.

TABLAS SALARIALES 2020		
	Salario Mínimo	Salario Objetivo
GRUPO 0	27.360,99 €	40.113,04 €
GRUPO 1	26.034,96 €	38.454,11 €
GRUPO 2	22.358,27 €	33.024,21 €
GRUPO 3	18.440,81 €	27.222,05 €
GRUPO 4	17.603,66 €	26.002,17 €
Límite para garantía de revisión salarial 2020 (fijo+variable, art.7 del Convenio): 47.513,89 €		

INTERVENCIONES		TRABAJOS PROGRAMADOS	
Intervención semanal	Importe	Duración	Importe
h<4	85,55 €	h=<4	45,63 €
≥4h<8h	147,15 €	>4h=<6h	57,03 €
≥8h<12h	211,01 €	>6h	74,14 €
≥12h<15h	319,38 €		

Disponibilidad áreas no técnicas:	131,16 €	Disponibilidad área técnica:	273,24 €
Retén:	68,42 €	Activación de Retén:	17,11 €
Plus Emergencia fin de semana:	78,07 €	Emergencia en Festivo:	39,06 €
Rotación de Jornada:	125,48 €	Rotación Supervisión:	178,13 €
Sáb., Dom. y Festivos:	47,90 €	Disp. festivos área técnica:	114,07 €

La inmensa mayoría de la plantilla de **Orange** tendrá una revisión salarial bastante por encima de este IPC del 0,8% gracias a los esfuerzos que **UGT** realizó durante la negociación del Convenio:

- **Salarios inferiores a 27.360,99€:** **3%** sobre tu salario real. **ANTES ERA EL 2%**
- **Salarios entre 27.360,99€ y 30.240€:** **1,5%** sobre tu salario real. **ANTES ERA EL 1% SI SE CUMPLÍA EL OBJETIVO DE EBITDA QUE DECIDÍA LA DIRECCIÓN**
- **Salarios entre 30.240€ y 35.280€:** **1,25%** sobre tu salario real. **ANTES ERA EL 1% SI SE CUMPLÍA EL OBJETIVO DE EBITDA QUE DECIDÍA LA DIRECCIÓN**
- **Salarios entre 35.280€ y fijo+variable de 47.513,89€:** **1,25%** simplemente con que el EBITDA suba 1 céntimo de euro. **ANTES ERA EL 1% SI SE CUMPLÍA EL OBJETIVO DE EBITDA QUE DECIDÍA LA DIRECCIÓN**

Debemos recordar que en la negociación del Convenio había quienes pensaban que no se podía conseguir nada en materia de revisión salarial, e incluso quienes con estas mejoras apostaban por no firmarlo.

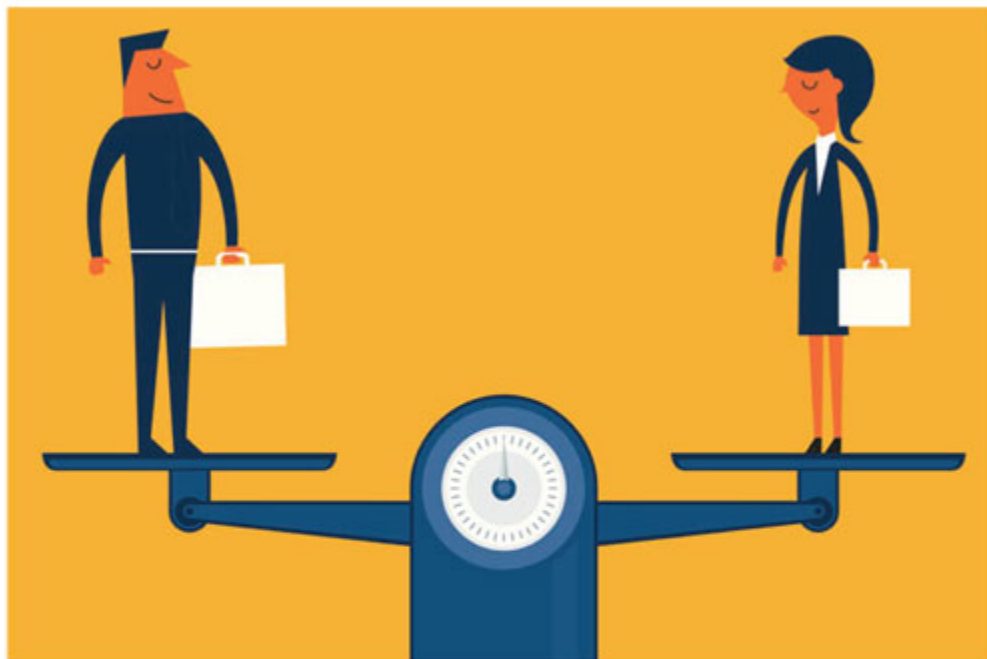


Para **UGT** era necesario, para poder firmar el convenio, que en materia salarial se tocaran aspectos que para la empresa eran intocables como el condicionante de EBITDA o el tope. Pues bien, conseguimos forzar tanto a la empresa como a la mayoría de la mesa a seguir negociando y conseguimos las mejoras explicadas más arriba.

El riesgo existió, pero afortunadamente hoy podemos ver como los salarios para la inmensa mayoría se revisarán claramente por encima del IPC.

Nuestra labor no consiste en el enfrentamiento permanente ni en la apariencia de influencia. Son infructuosos.

ACUERDO MUNDIAL IGUALDAD



El pasado 16 de Enero nos reunimos con la Dirección de Orange en España y una representación del Grupo para presentar el **Acuerdo Mundial en materia de Igualdad de Género**.

Debemos decir que **UGT** fue el **único sindicato con representación en diferentes filiales cuyos asistentes pertenecían a filiales diferentes**. Para nosotros es fundamental que la igualdad sea transversal y no sólo tratada en una filial en España, por ello **OSFI** también estuvo presente gracias a nosotros.

No pretendemos hacer un análisis pormenorizado del acuerdo, os facilitamos el enlace para vuestra consulta (**VER ACUERDO**), pero si trasladaros algunos puntos relevantes de los tratados en dicha reunión. Por un lado **todas las fuerzas sindicales coincidimos en que para la brecha salarial debe destinarse un presupuesto específico** al margen de los ejercicios ordinarios de revisión, algo que es compartido por Grupo.

En segundo lugar debemos incidir en que para que el acuerdo se cumpla y se haga un seguimiento efectivo y eficiente no podemos dejar a cada grupo de trabajo en cada filial esta tarea, debe haber una coordinación donde estemos todos, y por ello hemos pedido en esta reunión crear un foro que englobe a todos para hacer un seguimiento del acuerdo y que luego cada filial se encargue de realizar las acciones para cumplirlo.

Debemos dejar claro que la diferencia de género no sólo está en el ámbito salarial, también en el nivel de mujeres y hombres en las empresas y en cada área o grupo. De hecho los datos no han ido mejorando en los últimos años en esta materia.

Finalizaremos con una referencia al teletrabajo y al derecho a la desconexión ya que en el primer caso no podemos enfocar su ampliación exclusivamente en caso de enfermedades graves y en el segundo el acuerdo mundial dice literalmente en su artículo 6.3.2 **“La dirección respetará los horarios de reunión o los momentos en que se envían comunicaciones solicitando respuesta a los empleados asegurando que ocurren dentro del horario del trabajador.”**

No es sólo que tengamos el derecho de no leer/contestar a mensajes, emails, llamadas ... fuera de horario laboral, es que hay una **directriz de obligado cumplimiento que insta a no enviar estas comunicaciones** para evitar que las recibamos.

Por ello os animamos a que **si se siguen produciendo o alguien os pide explicaciones de por qué no respondéis fuera de horario laboral nos lo comunicéis ya que estas personas estarán violando una directriz aprobada a nivel mundial por Orange** y que debe ser cumplida.

SEMANAS DE 4 DÍAS

La empresa Software DelSol, con sede en Geolit, el Parque Científico y Tecnológico, en Mengíbar (Jaén), y dedicada al impulso de software especializado para pymes, ha sido la primera empresa en España en implantar la jornada laboral de cuatro días a la semana.

Así lo ha indicado a Europa Press, Antonio Luis Gómez, community manager de esta empresa jienense con más de 25 años de trayectoria y que cuenta en la actualidad con una plantilla de 183 trabajadores. ([VER NOTICIA COMPLETA](#))



Gómez ha apuntado que la iniciativa lleva detrás "mucho trabajo" antes de su implantación y "muchas reuniones" entre la dirección de la empresa, el comité de empresa y el área de recursos humanos. "Esto no se hace de un día para otro, lleva mucho trabajo detrás antes de dar el paso", ha señalado Gómez. Software DelSol espera obtener un aumento de la productividad de su equipo, como demuestran otros ejemplos en Europa y en el resto del mundo.

UGT lleva años trabajando a nivel europeo y nacional para avanzar en la racionalización de horarios, mientras en Orange hace mucho tiempo que planteamos a la empresa instaurar la jornada intensiva todo el año. Mientras los legisladores toman la decisión de hacer su trabajo legislando, hay empresas que se ponen al frente y con el diálogo social dan pasos como este.

Está demostrado que los horarios que pedimos incrementan la productividad, también ocurre cuando las empresas implantan la jornada de 4 días a la semana. **Y lo hacen porque les aporta beneficios.** Si se quiere.... se puede.

UGT SE RENUEVA

Los nuevos retos a los que nos enfrentamos los trabajadores y trabajadoras requieren que estemos a la altura, al igual que estos años, pero las mismas estrategias no servirán. Y por eso en **UGT** hemos decidido iniciar un proceso para dotarnos de estructuras y representantes para los nuevos tiempos.

La globalización, la digitalización, la robotización, el cambio climático, las nuevas formas de trabajo, las nuevas estructuras organizativas, la situación geopolítica, las guerras comerciales ... afectan a las condiciones de trabajo de las plantillas a las que representamos. Pero los sindicatos no pueden aplicar las mismas estrategias que en el pasado.



UGT ya inició este camino hace años, en **Orange** desde 2009, y empezamos adaptando nuestras estructuras a la realidad social. Ahora, además de seguir trabajando en esa línea, iniciamos un proceso para estar a la altura de los retos anteriores, con delegados y delegadas preparadas y formadas, con estructuras sectoriales y federativas que den respuesta a las necesidades de las plantillas.

Las decisiones que tomamos en el pasado han sido acertadas, prueba de ello es que crecemos en afiliación, ganamos elecciones, somos el sindicato mayoritario en el sector ... Pero esto no servirá de nada si no seguimos profundizando en esa estrategia de reciclaje continuo.

Este año 2020 tomaremos decisiones importantes cuya finalidad es que los trabajadores y trabajadoras de nuestro sector sigan teniendo el sindicato que se merecen. Somos una organización viva, que huye de la bronca y del enfrentamiento continuo como estrategia de negociación, pero capaz al mismo tiempo de defender con firmeza vuestros intereses, 2019 ha sido un ejemplo de ello.

Y nuestro compromiso seguirá siendo el hacerlo por vocación de servicio, sin legiones de liberados, escuchando siempre lo que nos queráis transmitir para, en función de ello, tomar decisiones y no al revés.

UGT ORANGE - ugt.seccionsindical@orange.com - 91 252 27 98 La Finca Edif 12 pta 2