

CALENDARIO
LABORAL 2021

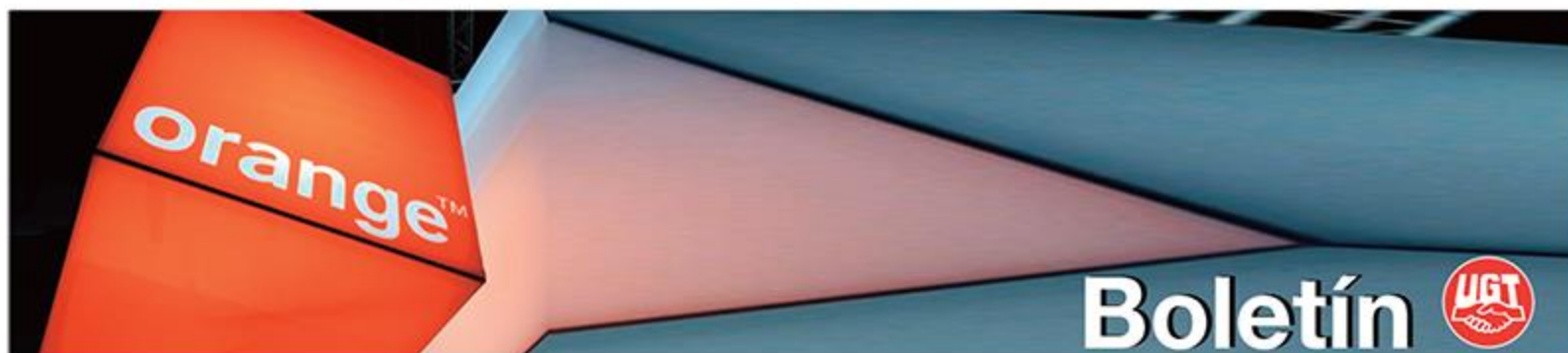
MASCARILLAS FFP2



PLAN DE PENSIONES



FUTURO DEL SECTOR



CALENDARIO LABORAL 2021

La empresa ha aceptado la propuesta de **UGT** íntegramente, propuesta que os comunicamos en Octubre y que entregamos por escrito a la empresa el 19 de Octubre. Para desenmascarar las "malinformaciones" interesadas de algunos os adjuntamos con fechas, documentos y correos electrónicos el histórico con el detalle:

[VER PROPUESTA UGT CON EMAIL A RRLL Y COMUNICADO A LA PLANTILLA](#)

Cualquiera puede comprobar que hemos sido los únicos en proponer e informar a toda la plantilla previamente de nuestra propuesta la cual ha sido aceptada.

Proponíamos el inicio de intensiva en verano el 14 de Junio (el último día de tarde por tanto sería el 10 de Junio) y ha sido aceptado por la empresa. ([VER](#))

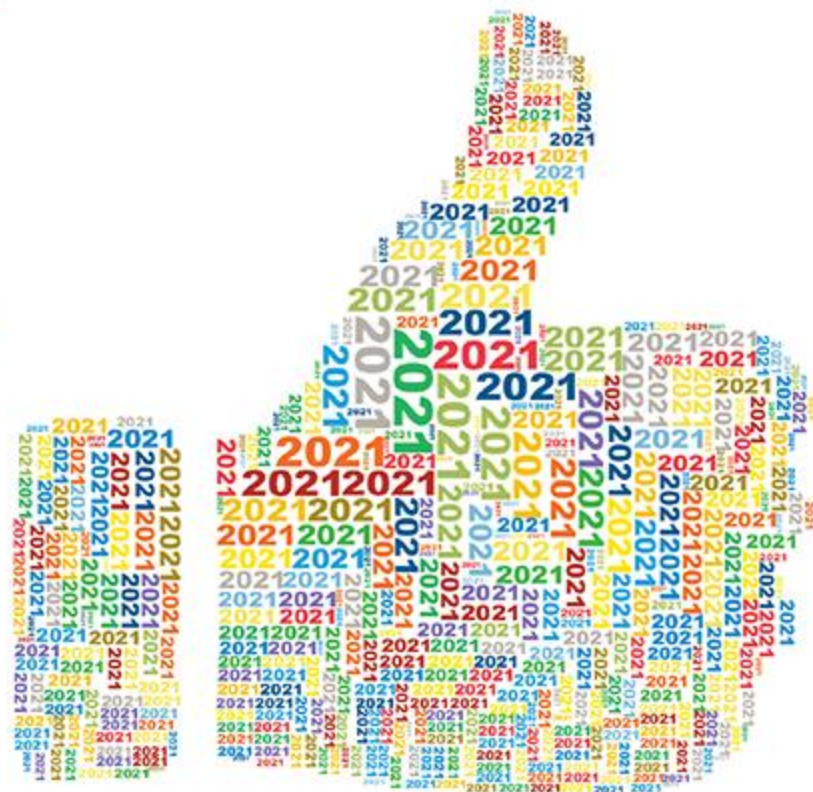
Proponíamos para equilibrar el exceso de horas añadir 3 días de libre disposición a los 2 de convenio, teniendo 5 en total en 2021, y también ha sido aceptado por la empresa. ([VER](#))

- Jornada Intensiva en verano: Inicio **14 de junio 2021** (lunes)
- Días de libre disposición: para cuadrar las 1740h de Convenio añadiríamos **3 días de libre disposición adicionales** a los 2 que ya refleja el propio Convenio.

Como veis **UGT fue el único sindicato que con toda la transparencia informó en Octubre** a toda la plantilla de la propuesta que entregamos a la empresa y respetamos lo que ellos mismos nos dijeron: "os confirmaremos cuando tengamos respuesta"

Al aceptar nuestra propuesta de inicio de la intensiva de verano el 14 de Junio conseguimos que el 10 de Junio sea el último de jornada partida, y consecuentemente volveremos a retornar a la jornada partida el 6 de Septiembre.

Aceptando nuestra propuesta se hacía obligado que también aceptaran la de incremento de días libres para poder cuadrar las horas anuales, por eso desde el principio como veis en la propuesta ([VER](#)) solicitamos 5 días de libre disposición (2 de convenio y 3 por exceso de horas). Este es el esquema global:



- **14 de Junio: primer día que no se trabajará por la tarde.** El día 10 de Junio será el último de jornada partida.
- **6 de Septiembre: primer día de retorno a la jornada partida.**
- **Días de vacaciones 2021: 23**
- **Días de antigüedad: 1** (más de 10 años) **o 2** (más de 20 años).
- **Días de libre disposición 2021:** 2 de convenio y 3 adicionales, **5 en total.**
- **Festivos:** además de los estatales, autonómicos y locales seguiremos contando con los festivos de empresa 24 y 31 de Diciembre.

[CONSULTA AQUÍ TU CALENDARIO LABORAL SEGÚN LA PROVINCIA](#)

Lo que es curioso es que si la empresa acepta como veis nuestra propuesta filtre la información previamente a otras organizaciones sindicales que nunca transmitieron a la plantilla su propuesta, se la apropien y encima la tachan de ambigua o incompleta cuando nunca tuvieron acceso al escrito entregado a RRLL.

¿Por qué la empresa, si acepta la propuesta de **UGT**, informa primero a otro sindicato permitiéndoles que comuniquen antes de informarnos a nosotros?

El lunes 14 de Diciembre la empresa transmitió a todos los sindicatos que aún no estaba cerrada la decisión. ¿Es precipitación o ansia de algunas organizaciones sindicales? ¿Es un juego a dos bandas entre iguales para sacar réditos?

RRHH es reincidente, ya ocurrió el año pasado en las mismas fechas y con el mismo procedimiento: **la empresa confirma “oficiosamente” por detrás al sindicato que le gusta, aunque la propuesta aceptada sea de UGT**, y la semana siguiente envían un email a **UGT** y resto de sindicatos donde se constata que se aceptan todos los términos de nuestra propuesta con fecha 16 de Diciembre.

El histórico no miente, podéis revisar los enlaces que os aportamos y los comunicados sindicales de todos para ver cuál es el sindicato que sí os transmitió a todos su propuesta y cuál es la aceptada, precisamente la nuestra. Podéis revisar quienes os hemos informado de nuestras propuestas con anterioridad y no a “toro pasado”.

¿A qué juega RRHH? ¿Qué interés tiene en privilegiar a unos sobre otros cuando todo está por escrito?

Cuando la plantilla ve que un sindicato que hace una propuesta y la publica para todos en Octubre, y es la que sale adelante, resulta que es al último al que RRHH se lo confirma.... debe ser que algo bueno estaremos haciendo para que utilicen estas prácticas que vulneran la igualdad de trato entre sindicatos privilegiando a unos en detrimento de otros.

Como veréis en las siguientes informaciones debe ser que **UGT** pone el dedo en la llaga de lo que incomoda a la dirección y no lo ocultamos, y por eso utilizan esas “represalias”, mientras que a los suyos los privilegian.

MASCARILLAS FFP2



En la reunión con la empresa el 10 de Noviembre **UGT** fue el único sindicato que se interesó por este tema: **mascarillas FFP2 en oficina para colectivos que no están contemplados como preferentes.**

Dado que **Orange** sigue obligando a ir al menos 2 días a la oficina en plena pandemia, segunda ola ... a la mayoría de la plantilla, que en paralelo no obliga a llevar la mascarilla en todo **momento** en el puesto de trabajo de la oficina si se guarda al menos 1,5m de distancia interpersonal, que el problema de los aerosoles en suspensión que multiplican las probabilidades de contagio está más que confirmado por los expertos ... muchas personas nos transmitieron su más honda preocupación.

Estar con **mascarilla quirúrgica o higiénica** (que no nos protege del contagio, sólo evita que contagiemos) cuando a 1,5m por delante, por detrás o a nuestro lado puede haber compañeros que no se la pongan ya que la empresa no obliga, que además se utilicen tonos de voz altos, risas... que proyectan las partículas mucho más lejos, etc etc etc **hace que muchas personas trabajen con miedo al contagio.**

Quien no se pone la mascarilla en su puesto respetando la distancia de 1,5m no incumple la norma interna de la empresa ya que **Orange** sólo lo recomienda en esos casos, pero no podemos tener expuestas a esas otras personas, ni la empresa debe fomentar por omisión de acción posibles enfrentamientos entre compañeros y compañeras.

Al transmitir esto, **desde RRHH nos dijeron ese 10 de Noviembre de manera meridianamente clara y sin posibilidad de error en su interpretación que cualquier persona podía solicitar mascarilla FFP2. Cualquiera.**

Como esto era una novedad para todos los presentes en la reunión, **UGT** quiso insistir en este punto: *¿todas las personas que quisieran, independientemente de su actividad laboral, si querían podían solicitar FFP2 si trabajaban al lado de personas que no se pusieran mascarilla.?*

La respuesta no sólo fue rotundamente afirmativa sino que añadieron que cualquier persona aunque no tuviera cerca a alguien sin mascarilla respetando los 1,5m de distancia pero que se sintiera más tranquila con FFP2 las pidiera indicándolo en observaciones y se les daría sin otro requisito.

Pues bien, resulta que en la reunión del pasado 9 de Diciembre, un mes después, se inicia la reunión habitual tomando la palabra RRHH para "**aclarar cierto malentendido con las mascarillas FFP2**", indicando que no se daban a cualquiera que las pidiera sino que se daba a los colectivos preferentes y a los demás ya se vería.

Afortunadamente toda la representación social en su conjunto le afeamos esta manera de maquillar como "malentendidos en nuestras interpretaciones" lo que es un clarísimo cambio de criterio.

Esto es un claro ejemplo de cómo la salud no es lo que más está primando en esas "altas esferas", porque se están denegando directamente a muchas personas la petición de mascarillas FFP2 por no tener una actividad laboral contemplada como preferente para estos casos, aunque estén rodeados de personas que libremente optan por no ponerse mascarilla en su puesto, porque están en su derecho ya que **Orange** no obliga a ello.

Prometen una cosa, se desdicen de ella y encima quieren convencernos de que somos los demás los que no interpretamos bien lo que dijeron, dejando caer que queremos quitar FFP2 a comerciales, tiendas... para dárselas a otros.

Es difícil caer más bajo.

PLAN DE PENSIONES

Y si fuera poco el espectáculo que han dado en RRHH tanto en la gestión de la comunicación del Calendario Laboral como en el tema de las mascarillas FFP2, preparaos porque "no hay 2 sin 3".

De todos es conocida la propuesta de **UGT**, primero en la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo celebrada el 7 de Octubre y a continuación, el 8 de Octubre, en la reunión de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, para que **la empresa siga aportando en el segundo tramo el 4% y la plantilla en lugar de aportar un 3% aporte un 2%.** ([VER](#))



En un primer momento pedimos a la empresa que **mejorara sus aportaciones al Plan de Pensiones y se negaron en rotundo porque dicen que el sobre coste es inasumible.** Por ello les planteamos una alternativa perfectamente viable reduciendo las aportaciones obligatorias de la plantilla, lo cual no cuesta nada a la empresa. Este sería el esquema:

TRAMO	Aportación Trabajador@s	Aportación Empresa
Primero	1%	2%
Segundo	2% (antes era un 3%)	4%

Y dicen NO. Y lo argumentan en que si ahora el requisito baja al 2% en el segundo tramo mucha gente del primer tramo pasaría al segundo y dicen que ese coste no se lo pueden permitir en la actualidad. Como si no se lo dedujeran del impuesto de sociedades.

Como si ahora en RRHH tomaran decisiones consultando una bola de cristal.

Como si en RRHH supieran lo que pensamos hacer cada uno con el dinero que tenemos disponible en nómina.

Pero es que el segundo tramo al 2% existió hasta 2014, momento en el cual subió al 3%, y en todos esos años la gente no se pasaba al segundo tramo. Los que podían o querían estar en el segundo lo hacían, pero no todos querían ni podían hacerlo.

¿Y ahora en 2021 con recortes en los variables, sin bonos universales, etc ... vamos a tener más capacidad de saltar del 1% al 2% que antes de 2014? Menudo análisis.

Hay personas que no se incorporan al plan de pensiones ni con el 1%, ni el 2% ni el 3%... porque no quieren. Y hay quienes estando en el plan no pasan al segundo tramo porque sólo pueden aportar un 1%, y da igual que el segundo tramo sea del 2% o del 3%, no pueden o no quieren y ya está. Se les ha pedido una medida para aliviar las nóminas y ellos siguen con sus análisis retorcidos sacando conclusiones absurdas.

Todos sabemos que las autoridades competentes va a beneficiar aún más los planes de empleo, las empresas tienen beneficios fiscales ... y **Orange** dice que no aporta más porque no puede, pero **tampoco nos alivia las aportaciones porque en su bola de cristal prevén que una horda de trabajadores y trabajadoras pícaros aprovechen para duplicar sus gastos en aportaciones con el sólo objetivo de lastrar las arcas de la empresa.**

No, si lo mismo hasta tienen razón, y estamos pensando en cómo hundir nuestro propio barco proponiendo que se reduzca nuestro porcentaje de aportación.

Por cierto, otras empresas acaban de acordar con **UGT** incrementar las aportaciones de la propia empresa en sus planes de pensiones... ¡¡¡ **Acabáramos !!!**

UGT ha pedido en la reunión del Plan de Pensiones de pasado 11 de Diciembre que nos den datos de cuantas personas están en cada tramo, y cuantas prevén que podrían optar por duplicar el gasto en sus nóminas de sus aportaciones pasando al segundo. Y que nos expliquen el por qué de esas previsiones.

FUTURO DEL SECTOR

A la vista de cómo se vislumbra el futuro de nuestro sector en España **UGT** se ha puesto en contacto tanto con la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones como con la CNMC.

Desde la liberalización del sector hace más de 20 años **nuestro sector ha cambiado de forma notable**, en todas sus vertientes: fisonomía, productos, competidores, tecnologías, omnicanalidad y un larguísimo etcétera.

Hemos pasado de un único operador "incumbente", y de propiedad estatal, al extremo contrario, con **más de 20 marcas comerciales compitiendo en España**. En Europa, el número de operadores de telefonía móvil supera los 450 para los 28 Estados Miembros (en EEUU, con una población semejante, solo hay 3).



Un sinsentido que conforma una paradoja sin igual en otros sectores: en los últimos 12 años, a pesar de multiplicar por dos el número de conexiones, **la facturación global ha descendido un 33%**. La principal consecuencia ha sido **la destrucción del 41% del empleo sectorial en 21 años**. Un empleo, recordemos, de calidad, con derechos, bien remunerado y, además, altísimamente cualificado. Una barbaridad sobre la que no cabe explicación racional alguna.

En consecuencia, **UGT ha remitido una carta a la presidenta de la CNMC** (Dña. Cani Fernández), en la que compartimos **"la situación límite de la que todos debemos ser conscientes, para actuar en consecuencia"**.

Así, nuestro Sindicato no sólo constata la sangría de la pérdida de puestos de trabajo que hemos sufrido año tras año, sino los motivos que están detrás de la misma: una competencia apuntalada exclusivamente sobre precios, que lamina los ingresos de las compañías inversoras, la artificial superpoblación de operadoras que únicamente debilita sus capacidades y un absoluto abandono de legisladores y reguladores por la situación del empleo. De hecho, la obsesión por la reducción de precios ha llegado a un punto de no retorno. Los datos no pueden ser más evidentes. Desde la liberación de las telecomunicaciones, el precio de las telecos en nuestro país, en comparación con el IPC general, ha descendido un 70%. Un diferencial que no da más de sí.

Hemos trasladado a la CNMC varias propuestas, destacando:

- Confeccionar **una memoria de empleo donde se especifique cual será el impacto real de cualquier novedad normativa, regulatoria o legislativa** sobre este aspecto.
- **Eliminar cualquier favoritismo hacia OMV y OTT**, erradicando cualquier diferencia regulatoria entre éstos y los operadores inversores y creadores de infraestructuras, apuntalando la coinversión como eje principal de colaboración.
- Instaurar la necesidad de **contemplar medidas de fomento del empleo en todos los procesos de licitación** para la explotación de espectro, priorizándolas sobre cualquier modelo de recaudación dineraria.

Y luego tenemos la licitación del 5G, donde **UGT** ve una enorme oportunidad para crear empleo y luchar contra la brecha digital, si se hacen bien las cosas... claro.

Por ello hemos transmitido a la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones varias propuestas para una subasta vinculada a compromisos de creación de empleo y al cierre de la brecha digital, destacando:

- Huir de una subasta puramente dineraria, para afrontar una licitación que conlleve **compromisos de inversión y de creación de empleo, con prioridad sobre la simple recaudación**. El ejemplo de 1999, con el concurso de licitación de UMTS y su vinculación al *“número de empleos permanentes que se creen, cualificación de los mismos y su destino a personas pertenecientes a colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo que se contraten”* debería ser una práctica a imitar en este segundo dividendo digital.
- Que la liberación de los 700 MHz contemple **una vinculación normativa como medio para proporcionar cobertura de banda ancha rápida en zonas sin conectividad** en la actualidad y a medio plazo.
- Que se complementen las medidas dirigidas a la conectividad **con formación específica para los colectivos fuera del ecosistema digital**, a fin de combatir la actual exclusión de las ventajas tecnológicas de gran parte de la población, por razones económicas, de género o edad.

Aprovechamos para desearos a todos y todas lo mejor para 2021. FELICES FIESTAS.

