



REVISION SALARIAL



OPERACION MASMOVIL



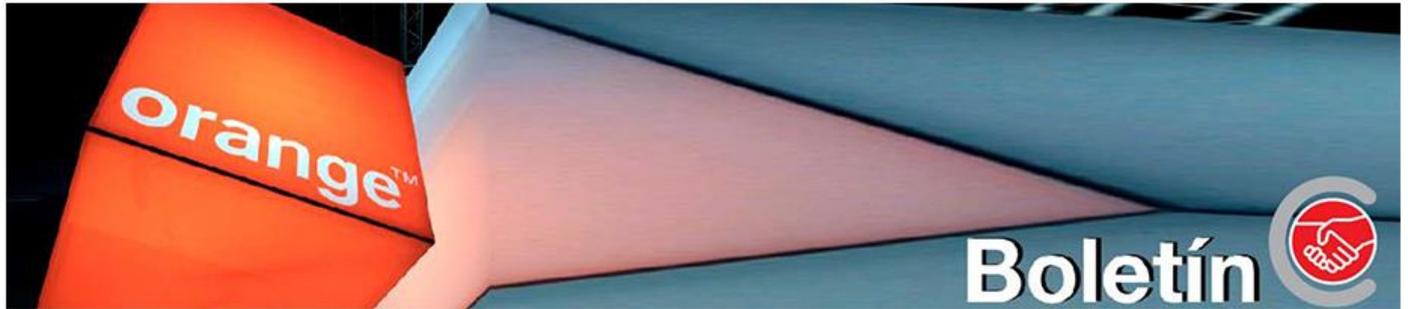
NEGOCIACION RENTING



AYUDAS SOCIALES



FORMACION GRATUITA



REVISIÓN SALARIAL

Este mes de abril se ha realizado el ejercicio simultáneo de revisión salarial y de adjudicación del bono disciplinario.

En el caso de la revisión salarial se han detectado situaciones realmente patéticas, como es el hecho de que las garantías de convenio que otorgan a muchas personas una revisión garantizada del 5%, sea comunicada por sus responsables como un “exitazo” e incluso como un “premio” que les otorgan.

LAS REVISIONES SALARIALES DE CONVENIO NO SON UN REGALO, SON UN DERECHO.

Otra cosa es que, además de esa revisión salarial, la empresa aplique subidas extraordinarias de su “bolsa”, en un mecanismo similar al bono disciplinario, ya que esas subidas al margen del convenio son discrecionales a criterio de la empresa.

Es decir, si te dicen con mucha “pompa” que tienes una subida del 5% tienes que saber que no te regalan nada, es un derecho. Y si te dicen que tienes un 6% el esfuerzo extra que hace contigo la empresa es un 1%.

Pero sabemos que hay un colectivo muy numeroso de personas con salarios congelados desde hace años, con una inflación disparada y que ni tienen actualización salarial ni perciben bono.

Sobre el bono disciplinario estamos a la espera de que la empresa nos facilite los datos para saber cuántas personas lo perciben, la distribución por porcentajes y por grupos profesionales, etc...

En su día se nos dijo que la mayoría lo recibiría, y el año pasado que fue el primero no llegó ni al 40% de la plantilla. Veremos en esta ocasión a cuántas personas llega.



OPERACIÓN MÁSMÓVIL



Este pasado 19 de abril nos reunimos con el CEO, Jean-François Fallacher, y la Directora de Personas-RRHH, Berta Durán, en un encuentro con el conjunto de la representación sindical en **OSP** y **OSFI**. Vamos a compartir, con todos y todas, la información que se nos trasladó y las respuestas a nuestras preguntas:

- Cada vez que se conozcan datos relevantes **nos volverán a informar**, es un compromiso que nos han trasladado y que servirá para recibir la información de primera mano y ágil, y evitar las especulaciones en prensa. También hemos pedido que se nos faciliten los acuerdos que se alcancen.

- Aunque la operación se concreta sólo para España se está dando información en el **Comité de Empresa Europeo**, tanto en aras de la transparencia como para que todos los países puedan aclarar dudas.

- Las **dos razones principales** para intentar esta operación son:

- La guerra de precios y el low cost, algo que **UGT** viene denunciando desde hace años y por ello seguimos apostando por una competencia basada en inversiones e infraestructuras.
- Que **Orange** lidere el proceso de integración y no sean otros operadores quienes tomen el protagonismo.

- El **Grupo** no sólo ha avalado esta operación si no que está absolutamente comprometido en liderar el mercado en España, no sólo “estar” en España. De entrada, el nuevo operador sería el primero de España por cuota de mercado y el segundo en el ámbito financiero.

- La **valoración de ambas empresas** debe analizarse teniendo en cuenta dos factores:

- Por un lado, que **Orange** en España no tiene deuda y **MásMóvil** sí, descontando este factor **Orange** está claramente por encima (más de 8.000 millones frente a los algo más de 5.000 millones de **MásMóvil**).
- Por otro lado, la tendencia alcista de **MásMóvil** y bajista de **Orange** en España hace que la diferencia no sea aún mayor.

- Los **tiempos** aproximados serían los siguientes (siempre sujetos a cambios debido a la cantidad de condicionantes que podrían afectar la operación):

- Hasta junio/julio tanto **Orange** como **MásMóvil** estudiarán la posibilidad de un acuerdo para crear una Joint Venture al 50% en todos los niveles. En esta fase se han creado grupos cruzados de trabajo en ambas empresas para analizar el detalle de cada una. Estos “Clean Teams” están pidiendo toda la información necesaria a cada empresa, y en el caso de **Orange** el equipo liderado por Federico Colom está analizando todos los entresijos de **MásMóvil**, al igual que ellos lo hacen con **Orange**.
- Si todo esto fructifica y se llega a un acuerdo, se prevé una **firma en junio/julio de este año**. Siempre con la premisa del 50/50 y manteniendo cada empresa su entidad jurídica y, por tanto, trabajando como lo estamos haciendo ahora: seguiremos compitiendo.

- Si se produce esa firma pasaríamos a la fase de **estudio y autorización por parte de los reguladores**, especialmente a nivel europeo en **Bruselas**. Este proceso podría durar un año, por lo que, aunque exista un acuerdo **Orange-MásMóvil** no podrá hacerse efectivo hasta que pase ese tiempo y se obtenga el visto bueno de los reguladores.
- Si se autoriza la operación se hará con **condiciones** ("remedies") que ambas empresas tendrán que analizar ya que si son muy exigentes la operación podría abortarse.
- En caso de que todo sea aceptado, y como veis hay posibilidades de que no fructifique ya que dependemos de Bruselas, **en verano de 2023** se podría poner en marcha esta Joint Venture al 50/50.

- Tanto **Orange** España como Grupo lo tienen claro, y entendemos que a partir de ese momento **Orange** tomaría el control de la nueva empresa adquiriendo la mayoría de la Joint Venture ya que es de suponer que los fondos de inversión que controlan **MásMóvil** querrán hacer caja cuanto antes y salir lo antes posible.

- Esto nos llevaría a **2025/2026**, por lo que cómo veis este proceso va a ser largo.

Al preguntar por la situación del **empleo** nos indican que aún no pueden decir nada, esto va a ser muy largo, pero sí dejan claro que de no hacerse es cuando nuestra situación sería realmente complicada.

Además, **UGT en Orange** considera que **ya hemos hecho grandes esfuerzos en materia de empleo**, y no estaría de más que en esos acuerdos se incluyan compromisos con el empleo.

Sobre las **condiciones laborales**, futuras negociaciones, mejoras que estamos intentando conseguir ... hemos trasladado que **NO PUEDEN VERSE COMPROMETIDAS**, es más, si Grupo lo tiene tan claro y apuesta sin matices tanto por la operación como por la toma de control, **Grupo también debe poner todo de su parte para que las condiciones en Orange mejoren**.

NEGOCIACIÓN RENTING

La empresa no ha movido su posición desde la última reunión. Es más, indican que ya no habrá más reuniones.

UGT siempre apuesta por dialogar para alcanzar consensos, no comulgamos con este tipo de ultimátum y posiciones rígidas. Si se consiguieron acercar posturas para firmar convenios, EREs, prejubilaciones, teletrabajo ... no parece de recibo que en un tema tan concreto no se pueda encontrar el equilibrio y se esgrima el "lo tomas o lo dejas".



Es por ello que el pasado 20 de abril, en un intento sincero por llegar a un acuerdo, aun a costa de rebajar sustancialmente muchas de nuestras reivindicaciones, propusimos a la empresa centrarnos en 3 puntos, aparcando de momento mejorar el tipo de vehículo básico, la tarjeta combustible... Estos 3 puntos son:

- **Todos los kilómetros profesionales deben compensarse**, algo que parece obvio y que para nosotros y el colectivo afectado no puede eludirse.
- **La compensación de esos kilómetros**, bien en formato renting o en la opción de coche particular, debe actualizarse al coste del combustible para no producirse una pérdida económica para los profesionales.
- **Que la cantidad que pone la empresa**, 155€, se incremente ya que el mercado está muy por encima de esas cifras.

Pues bien, **ni siquiera quisieron buscar un consenso en el primer punto**, los demás ni se los plantearon. **UGT** ha seguido flexibilizando en cada reunión su posición para intentar llegar a un consenso, pero la empresa no ha cedido, y tenemos dudas de si de verdad esta negociación era para buscar acuerdos o para que aceptemos lo que nos ponen encima de la mesa con la excusa “es mejor que lo anterior”.

Parece increíble que Orange defienda y justifique que todo el kilometraje de trabajo no se abone al 100%, insisten en mantener coeficientes correctores.

Lo hemos intentado de todas las maneras, hemos propuesto nuevas opciones:

- **Tarjeta combustible:** la empresa sabe al dedillo el kilometraje que realiza cada persona, y sabe por tanto el coste, por lo que pueden habilitar tarjetas con importes personalizados para cada persona y actualizarse si cambian las rutas. **NO QUIEREN.**
- Si no quieren poner una tarjeta les hemos propuesto que ya que usan la **telemetría** se aproveche para que todo el kilometraje en horario laboral se abone al 100%. **NO QUIEREN.**
- Les hemos pedido directamente que **nos propongan un sistema que garantice el abono de todos los kilómetros.** **NO QUIEREN.**

Sólo contemplan el sistema actual de coeficientes para abonar con “estimaciones”.

¿Por qué no quieren devolver todo el kilometraje profesional?

¿Por qué ni siquiera quieren dialogar sobre un sistema que lo garantice?

Ante esta situación les hemos indicado que **debemos seguir negociando**, que debemos acordar al menos un sistema que compense todo el kilometraje.

Pero su respuesta ha sido realmente chocante:

EL SISTEMA DE COEFICIENTES CON LA ACTUALIZACIÓN QUE PROPONEN MEJORA LO ANTERIOR Y POR TANTO QUIENES CONSIDEREN QUE PIERDEN, PERDERÍAN MENOS. Y, SI NO LES GUSTA, QUE DEJEN EL RENTING Y PASEN KILÓMETROS.

Y esto es lo más alucinante, saben que hay muchas personas que pierden, pero argumentan que si pierden menos.... es suficiente.

Para UGT esta negociación no ha acabado. Por mucho que pasen textos a firmar, por mucho que quieran dar carpetazos, por mucho que encuentren 1 firma más de las mínimas necesarias... **UGT** mantiene su voluntad de negociar y no cerrar ahora este tema, con la coyuntura que estamos atravesando, ya que quedaría “secuestrado” durante años como hemos podido comprobar desde 2017, donde **la empresa dijo que se revisaría continuamente y se han mantenido las condiciones congeladas más de 4 años.**

En aras de la transparencia os facilitamos esta calculadora para comparar entre optar al renting o usar el coche particular y pasar kilómetros:

[CALCULA CUANTO PIERDES EN CADA ESCENARIO](#)

Usa mejor el ordenador, selecciona el tipo de coche y modifica la celda D9 para kilómetros y D20 para el precio actual del combustible

Con esta herramienta ya queda en manos de cada persona afectada elegir entre seguir financiando con su nómina mensual a la empresa en modo renting o buscar una buena oferta particular y pasar hoja de gastos con kilómetros. Al menos hasta que consigamos consensuar un renting de verdad.

Ya dijimos en anteriores comunicados que, para llegar a un consenso, o bien la empresa abría mínimamente la mano o el colectivo afectado de manera mayoritaria aceptaba esas condiciones. **No se ha dado ninguna de esas premisas.**

Por ello, porque estamos comprometidos con lo que decimos y con la voluntad de las personas afectadas, **NO SE PUEDE CERRAR LA NEGOCIACIÓN.** Al menos la compensación de todo el kilometraje profesional no puede verse comprometida.

AYUDAS SOCIALES

Os informamos que, salvo cambio de última hora, las **ayudas sanitarias serán abonadas en la próxima nómina de mayo** tras el trabajo de análisis y gestión de todas las solicitudes en el que hemos colaborado con RRHH.

Además, tenemos de plazo hasta el próximo **15 de mayo para solicitar las ayudas por celiaquía y estudios** de nuestras hijas e hijos que cursen bachillerato o FP (grado medio o superior). No os olvidéis de consultar **AQUÍ** las bases de las convocatorias.



FORMACIÓN GRATUITA



**CURSO GRATUITO CON TITULACIÓN:
DIGITALIZACIÓN APLICADA AL SECTOR
PRODUCTIVO**

Esta formación gratuita se hace gracias a los Fondos Europeos que se han asignado a España y con la que a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional estamos colaborando.

Es extensible a toda la población por lo que podéis distribuirla como consideréis entre vuestros familiares, amigos, conocidos ...

Este es el enlace a toda la información:

[Trabajamos en Digital - https://trabajamosendigitalugt.es/](https://trabajamosendigitalugt.es/)

Es una formación en Competencias Digitales gratuita y acreditable de 30 horas en formato virtual tutorizada.

APÚNTATE AQUÍ:



Trabajamos en digital se engloba dentro del Plan para la modernización, el crecimiento económico y social y la empleabilidad, que apuesta por la cualificación de los trabajadores para la recuperación económica. Una de las líneas de actuación de este Plan se centra en la digitalización de los sectores productivos y la formación de sus trabajadores.

La situación excepcional derivada de la pandemia causada por la COVID-19 ha acelerado el proceso de digitalización y será fundamental para la reactivación de los distintos sectores productivos.

Para acceder a esta formación debes ser **trabajador por cuenta ajena, trabajador en situación de ERTE o autónomo**.

Esta formación, que consta de 6 acciones formativas y tiene una duración de 30 horas, se impartirá en modalidad virtual tutorizada, por lo que necesitarás acceso a un dispositivo y conexión a internet. Realizarás el curso conectándote a un Campus Virtual y, para que puedas obtener los mejores resultados, contarás con el apoyo de un **tutor experto y especializado**, con quien podrás contactar a través del aula virtual y de los foros.

TITULACIÓN: al finalizar el curso, podrás tramitar tu acreditación y además obtendrás un certificado de superación.

ACTIVIDADES EXTRA: si superas el 80% del curso, podrás participar en un Escape Room: reto, en el cual aplicarás las competencias digitales adquiridas durante el curso.

