



SMC  
Comunicaciones



Boletín Informativo Nº 58

Octubre 2015

## Sección Sindical de UGT en ORANGE

### ÍNDICE

Artículos	Pág.
¿Qué está pasando en la empresa?	1
Acción Sindical de UGT	3
Nuestro Sector	4
¿Sabías qué ...?	5

### CONTACTO

Pº Club Deportivo 1 28223 Pozuelo de Alarcón  
Parque Empresarial La Finca, Edif. 8 Pta 0  
Sala San Marino  
Tlf: 912522798 Fax: 912522737  
[www.ugt-orange.es/contacto](http://www.ugt-orange.es/contacto)  
[ugt.seccionsindical@orange.com](mailto:ugt.seccionsindical@orange.com)

Perfil en [Facebook](#)      Síguenos en [Twitter](#)

## ¿Qué está pasando en la empresa?



### Despidos, Externalizaciones ... llámalo "ERE"

Llevamos semanas escuchando continuos rumores sobre personas de la Dirección que filtrarían informaciones sobre un futuro ERE en **Orange** y **Jazztel**. Desde hace más de un año la propia empresa es la que ante los medios de comunicación pone cifras concretas.

Desde la **Sección Sindical de UGT** en **Orange** os pedimos a todos los trabajadores y trabajadoras **un esfuerzo más para que el árbol no nos impida ver el bosque**.

Son **decenas y decenas** los despedidos y externalizados desde que **Orange** anunció en los medios en 2014 su intención de abordar un ajuste máximo entre ambas empresas de 400 personas. Son **cientos y cientos** los que en estos años han sido enviados por **Orange** al paro. Nuestra empresa se ha convertido en una de las habituales en los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

No, compañeros y compañeras, **no estamos hablando de rumores de ERE. Estamos hablando de un martilleo continuo de salidas individuales**. Hace unas semanas entregamos a RRHH este **ESCRITO** donde hacíamos referencia a estas cuestiones, y el pasado 6 de Octubre **UGT** pudo trasladarlo personalmente en una reunión con los CEO de **Orange** y **Jazztel** (Jean Marc Vignolles y José Miguel García) y los Directores de RRHH (Ignacio de Orue y Paz Fonteboa).

**UGT** insiste en un hecho muy claro: **la evolución de ambas empresas y su situación no justifican medidas traumáticas**. Apelamos además a las propias palabras del CEO antes del verano donde nos trasladó que la integración no sería traumática.

Para nosotros, el ajuste de empleo con motivo de la integración empezó a producirse en Septiembre de 2014 y continúa hoy con los despidos individuales que ejecuta **Orange**.

**UGT** no puede aceptar que mientras se hacen estudios sobre la integración se siga despidiendo. El respeto de **Orange** hacia sus trabajadores y los representantes de éstos queda cuando menos en entredicho mientras en pleno proceso de integración se producen despidos individuales.



## ¿Qué está pasando en la empresa?



### RESULTADOS ECONÓMICOS Q3

Hace pocos días conocimos los primeros resultados consolidados **Orange-Jazztel** donde vimos que aunque se mejora la tendencia de ingresos, siguen en negativo. Los datos de EBITDA no se han facilitado.

Pero tanto las cifras y sus valoraciones por parte de la empresa ([NOTA DE PRENSA](#)), como las declaraciones de la Dirección ese mismo día ([EXPANSION](#) y [CINCODIAS](#)) dibujan un escenario de futuro magnífico.

**Crecemos en clientes**, tanto en 4G (somos el segundo país tras Francia) como en Fibra y TV, **lideramos las portabilidades** de móvil, se han encontrado con **500 millones extras en sinergias** a los esperados, daremos **cobertura 4G al 85% de la población al finalizar 2015** y se prevé llegar al **95% a finales de 2017**, daremos fibra a **7 millones a finales de 2015** y se prevé llegar a **10 millones a finales de 2016** ...

**UGT** se alegra de estos datos y conclusiones que hace la empresa ya que con este escenario actual y las previsiones y valoraciones que ellos mismos hacen no se pueden plantear medidas traumáticas para el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.



### RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** creemos que es necesario concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras de la **tremenda importancia** que tiene el servicio voluntario de **Reconocimientos Médicos** anuales así como los **Botiquines Médicos** presentes en las sedes más grandes.

Estos servicios no son obligatorios para la empresa, salvo en casos concretos, y **si su uso no es lo suficientemente intenso podría estar en riesgo su mantenimiento**.

Poder solicitar un reconocimiento anual completo es un servicio magnífico que **todos y todas deberíamos aprovechar para vigilar nuestra salud**. Acudir al médico de tu sede es otro magnífico servicio que **todos y todas debemos utilizar** tanto cuando tenemos una **dolencia**, como cuando tenemos alguna **consulta médica** o cuando necesitamos un **asesoramiento** médico. No lo dudéis, lo tenemos a nuestra disposición y tenemos que aprovecharlo: [VER COMO](#)



### LOTERÍA DE NAVIDAD UGT

Como en años anteriores desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** vamos a probar suerte.

Para reservar los décimos debéis hacerlo **desde hoy hasta el jueves 26 de Noviembre incluido** vía email a [ugt.seccionsindical@orange.com](mailto:ugt.seccionsindical@orange.com)

**Serán décimos enteros (20€)** con un recargo de **1€ por décimo** y **deberán ser abonados como máximo el 26 de Noviembre**. Una vez vista la demanda adquiriremos los décimos en una administración y os diremos el número y las fechas para recogerlo. **Ánimo y SUERTE!!!!!!**

## Acción Sindical de UGT

### COMISIÓN DE FORMACIÓN



En la reunión de esta Comisión antes del verano la **Sección Sindical de UGT en Orange** solicitó conocer los datos sobre personas que están recibiendo clases de inglés presencial para compararlo con el dato del año anterior y en la última reunión la empresa ha dado datos.

Se constata que el número de participantes se ha mantenido y que la rotación (salida del programa y entrada de nuevos) en ambos años se ha mantenido también entre el 35% y el 40%.

Otro de los temas sobre los que **UGT** solicitó información fueron las acciones formativas entre **Orange** y **Jazztel** para poder tener a los trabajadores y trabajadoras que lo requieran formados en ambos campos. Nos informan que desde Talento no se han lanzado acciones formativas como tal. **UGT** si constata que algún área ha iniciado procesos de training sobre **Jazztel** y viceversa.

### COMITÉ CENTRAL DE PREVENCIÓN



**El Servicio de Vigilancia de la Salud está en licitación.** Desde **UGT** nos interesamos por los criterios que priman a la hora de adjudicar el Servicio y nos indican que el económico es muy importante. Trasladamos nuestra preocupación de que este hecho suponga que los profesionales no tengan la misma experiencia o que los estándares de calidad bajen.

El Servicio de Prevención nos indica que también se valoran esos aspectos además de garantizar que al menos se den los mismos servicios y en las mismas condiciones que hasta ahora.

Otro de los aspectos tratados fue el del **cambio de coches de flota** en zonas y nuestra preocupación por el hecho de que no tengan los estándares de seguridad y confort aconsejables para los trayectos que se realizan, si bien es cierto que se confirmó que **todos son 4x4**.

**UGT solicitó** que se convocara una reunión del grupo de riesgos psicosociales para seguir trabajando en materia de estrés laboral, casos de acoso, carga de trabajo ...

### COMISIÓN DE IGUALDAD



La empresa ha incorporado el bloque correspondiente al **indicador retributivo que gracias a UGT se ha incluido en el cuadro de mando**. El trabajo que desde hace años hemos hecho desde **UGT**, junto con la propuesta detallada entregada a la Comisión de Igualdad, nos ha permitido contar con un indicador que mide el grado de diferencia salarial entre hombres y mujeres en **Orange**. Nuestra intención es **trabajar para reducir esa brecha** y poder en un futuro analizar con más detalle áreas o grupos profesionales.

También hemos preguntado por la situación de la Igualdad en **Jazztel** y trasladamos nuestra idea de poder dotarnos de un documento común con la referencia del actual en **Orange**.



## Nuestro Sector



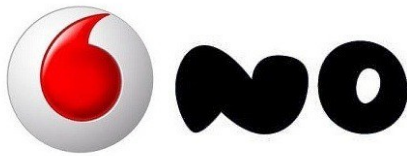
### App UGT: toda la información que necesitas

Desde el **Sector de Comunicaciones de UGT** y en colaboración con **todas las secciones sindicales de UGT** de las empresas del sector en España, lanzamos esta iniciativa para tener información actualizada y global de todo lo que pasa en nuestra empresa a la vez que podemos estar informados de lo que ocurre en el resto. Podéis descargar la App en vuestros terminales:

[GOOGLE PLAY STORE](#)

[iTUNES](#)

[WINDOWSPHONE](#)



### TODO SOBRE EL ERE VODAFONE - ONO

Desde la **Sección Sindical de UGT en Orange**, como no puede ser de otra manera, apoyamos a todos los compañeros de **Vodafone** y **Ono** y valoramos el apoyo que ellos mismos han dado al acuerdo alcanzado por **UGT** frente al ERE brutal que planteaba al inicio la empresa, como así demuestra la gran cantidad de voluntariedades y adhesiones al acuerdo producidas.

**¿Era posible parar el ERE en Vodafone y Ono?** Seamos realistas, no podemos vender falsas expectativas que frustren a todos: con la situación de ambas empresas, con la enorme plantilla resultante, con la sangrante legislación que tenemos ... no hay juez en España que pueda argumentar que **Vodafone** no pueda ejecutar un ERE.

Quienes lo explican mejor son nuestros compañeros de **Vodafone** en esta [COMUNICACIÓN](#). **Aun así UGT** como sindicato mayoritario en **Vodafone** y segunda fuerza sindical en **Ono**, **intentó hasta el último momento parar esta decisión empresarial**, pero fue imposible.

**¿Y si no es posible pararlo?** Es aquí donde **UGT** tuvo que tomar una decisión para **no dejar a los trabajadores y sus familias desprotegidos**, y decidió que ante la evidencia tenía que luchar para reducir al máximo la cifra de afectados, que fuera voluntario, que hubiera prejubilaciones, que se indemnizara con más días, que quienes se quedaran tuvieran estabilidad y una mejora de condiciones laborales ... En resumen:

- **Situación inicial que iba a ejecutar Vodafone:** ERE forzoso de 1297 personas con 30 días/año con tope de 15 mensualidades, sin prejubilaciones, sin estabilidad para el resto.
- **Acuerdo logrado por UGT al que se ha sumado el sindicato STC:** ERE con periodo voluntario (20 días) con afectación máxima de 1059 personas (se reduce un 18.38%), con 45/33 días/año con tope de 42/24 mensualidades, con prejubilaciones a partir de quienes ahora tienen 53 años, sin movilidades forzosas, sin EREs o externalizaciones hasta 2017, revisión salarial del 2% para todos los trabajadores, ampliación de la jornada de verano ...

La prueba evidente de que la plantilla apoyaba la línea de **UGT** de conseguir el mejor acuerdo ha sido que **670 personas se han apuntado al ERE indemnizado o la prejubilación**.

A día de hoy la aplicación forzosa del ERE afectaría a unas 389 personas, **un 30% de las pretensiones iniciales de la empresa**. Reducir el impacto forzoso un 70% es importantísimo, pero **no nos conformamos** y **UGT** ya está trabajando sin descanso con la empresa en la Comisión de Seguimiento del ERE para que las 389 personas puedan **reubicarse** en alguno de los 670 huecos que quedarían libres, para que las necesidades de negocio que pudieran dar lugar a **nuevas vacantes** sean cubiertas por ellos, etc ... ojalá que al final pudiéramos conseguir que todas estas acciones dieran una cifra de afectados forzosos lo más reducida posible. **Vamos a intentarlo**.

## ¿Sabías que ...?

**NO MÁS  
VIOLENCIA  
CONTRA  
LAS MUJERES**



### **25 DE NOVIEMBRE: DÍA INTERNACIONAL PARA ELIMINAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

**Es la lacra que no cesa, año tras año, en todo el mundo.**

No se trata de que existan culturas propensas a considerar a la mujer un objeto, en nuestra "avanzada civilización occidental" la violencia de género está arraigada de una manera vergonzosa.

En lo tocante a nuestro país no se perciben avances claros, en lo que va de año (principios de octubre) han muerto asesinadas 36 mujeres a manos de 36 asesinos. Y por cierto, aunque en algunos ámbitos se quiera achacar a la inmigración, 26 son españoles. También asesinaron a 3 menores. Enlace a los datos oficiales: [MUJERES ASESINADAS](#) y [MENORES ASESINADOS](#) Ene-Oct 2015.

**Datos 2014.** Las víctimas, mortales o no, de esta violencia fueron **más de 31.000**, de las cuales **casi 600 fueron menores de edad**. De los casi **27.000 denunciados**, más de 18.000 eran españoles y 3.000 europeos. Nuestra cultura, nuestra educación, nuestra sociedad es la que genera la inmensa mayoría de las agresiones y víctimas. No hay que buscar en países lejanos.

#### **¿CÓMO RECONOCER EL MALTRATO?**

No es fácil para las mujeres que sufren violencia de género detectar las señales de la violencia psicológica (tras la que empezará a aparecer la física y coexistirán las dos) debido a la enorme confusión que se produce en sus emociones y sentimientos hacia el maltratador.

**Un maltratador nunca comienza maltratando.** En los inicios de la relación se muestra cariñoso y enamorado. Suele ser el entorno cercano a la mujer (familiares y amigas/os) el detector de los primeros síntomas. Por tanto, algunos de los indicadores de alerta pueden ser:

**El aislamiento** es una señal importante, amigos y familiares son fundamentales para alertar.

**Los celos**, justificados por él como muestra de amor, se traducen en continuas llamadas de teléfono, control de WhatsApp, apariciones imprevistas, broncas por amistades masculinas, etc...

**Críticas despectivas.** "Sólo sabes decir tonterías", "calladita estas más mona", "estás haciendo el ridículo"... Si la mujer reacciona, a menudo el maltratador encuentra mil justificaciones y razones, que de nuevo la confunden: "No aguantas una broma", "qué suspicaz eres"... Es la forma despectiva y la intencionalidad de ir mermando su autoestima, más que las palabras, lo que consigue este tipo de humillación.

**Control en su forma de vestir.** Van apareciendo prohibiciones. Ropa ajustada. Escotes, maquillaje... "Pareces una puta", "¿Así vas a clase? Parece que vas pidiendo guerra", y comentarios de este tipo. Con mucha frecuencia oímos cómo las mujeres tienen que cambiarse de ropa y modificar su forma de vestir y "adecuarla" a los gustos del maltratador.

**Relaciones sexuales no deseadas.** Es muy frecuente que las mujeres tengan relaciones sexuales forzadas que van desde la insistencia, el dominio, la obligación, a la violación.