



TOWERCO

RENTING
COMERCIALPLAN DE
PENSIONES

IGUALDAD



RENOVE 5G

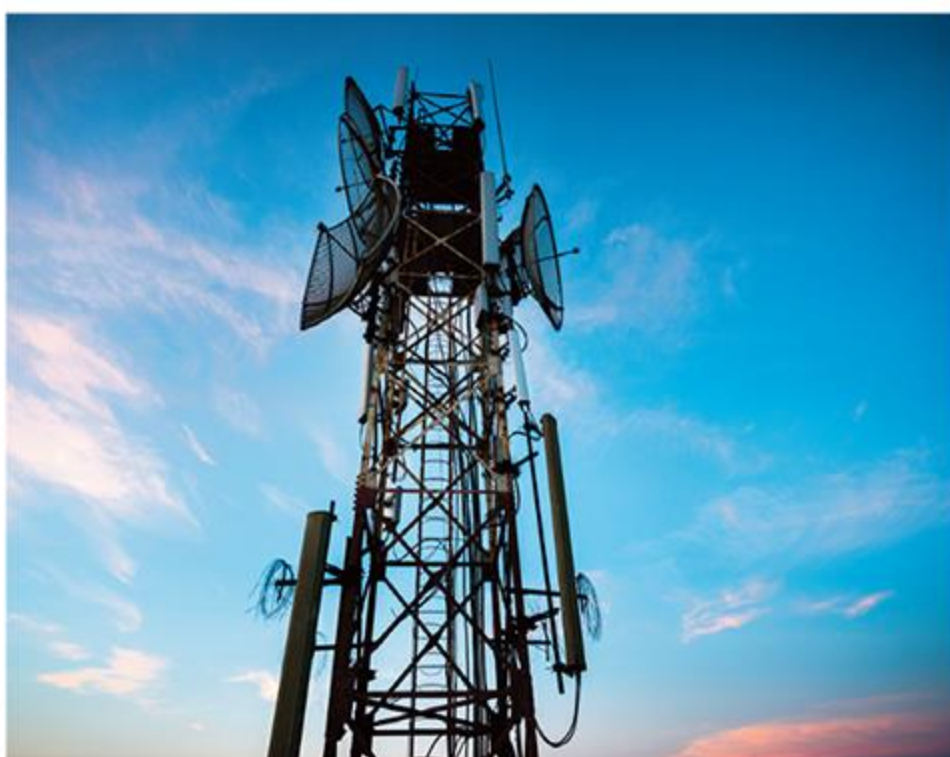


TOWERCO

TowerCo en Francia sólo se dotará de personal voluntario, y lo que no se cubra se reclutará con nuevos puestos de trabajo. En cambio en España se quiere forzar a 25 personas y no quieren contratar. UGT rechaza que se discrimine a trabajadores por el hecho de no ser franceses.

Pero en paralelo hay personas que voluntariamente han mostrado su interés en ir a TowerCo, y si se consiguen las propuestas de UGT la previsión es que más personas voluntarias se sumen de aquí al 1 de Noviembre.

Algunos compañeros y compañeras han trasladado su interés en este proyecto y eso no sólo debe ser respetado si no también apoyado por todos y todas. De hecho el área de RED haría mejor en informar mejor del proyecto para que quienes lo consideren una oportunidad puedan aprovecharla, en lugar de presionar a quien no quiere formar parte de él.



¿Cuál es entonces la estrategia de UGT en este periodo de negociación con la empresa?

Firme y clara: ningún traspaso forzoso, conseguir buenas condiciones y garantías para que quienes quieran opten por TowerCo y si quedaran plazas por cubrirse optar por contratación externa o fórmulas que ya se usan en Orange para poner en marcha proyectos y retornar posteriormente.

Para UGT TowerCo no significa algo oscuro o algo malo. Lo que rechazamos es la filosofía que hay detrás y cómo quieren ejecutar la medida en España.

Por eso en España hemos tenido que asumir la responsabilidad de negociar para que eso cambie, y para que haya personal voluntario se deben cumplir al menos 2 condiciones imprescindibles:

- **Garantías de empleo y condiciones laborales potentes.**
- **Incentivos como ya ocurrió en los ERE. Sin motivaciones no hay voluntarios.**

La empresa ya nos ha comunicado que hay varios voluntarios y su previsión es que se incremente sustancialmente estos meses. Si conseguimos esas garantías mencionadas consideramos que podremos encontrar una solución sin forzar a nadie.

Pero si se producen presiones desde el área no descartamos tomar las medidas que consideremos necesarias para salvaguardar los derechos y puestos de trabajo de todos y todas. De hecho nuestra asesoría ya está estudiando la documentación aportada y a la espera de que **Orange** la complete, ya que con lo aportado hasta ahora no se justificaría esta medida si se pretende forzar la salida.

A continuación os trasladamos los avances conseguidos tras aceptar la empresa algunas de las propuestas de UGT mientras otras siguen en estudio:

- **Voluntariedad:** **la empresa acepta abrir oficialmente esta vía** y nos confirma que ya tienen algunas personas seleccionadas y siguen recibiendo candidaturas. Incluso se abre el abanico a otras áreas para encontrar perfiles que puedan desarrollar la actividad en unos meses.
- **Garantía de empleo:** no aceptan nuestra petición de vincularla al contrato de 15 años, por lo que hemos pedido que sea superior a anteriores procesos. **De momento han ofrecido 2 años** en lugar de 1.
- **Derecho de retorno:** cuestión fundamental para **UGT** ante la posibilidad de recuperación de emplazamientos por parte de **OES**. **La empresa está dispuesta a recuperar también a las personas si esto ocurriera.**
- **Impacto EBITDA en OES:** **se descontará el impacto** tanto a nivel de objetivo como el dato real y este mismo ejercicio finalizará descontando el efecto negativo de **TowerCo** en **OES**.
- **Beneficios, Convenio, jornada, teletrabajo...:** para no extendernos os confirmamos **que todo se mantendrá**, hay algún tema puntual como el Plan de Pensiones que debe adaptarse por cuestiones legales pero siempre manteniendo el beneficio.

Seguimos trabajando. Llevamos 2 semanas de diálogo y negociación continua. Estudiando documentos, analizando hasta el más pequeño de los beneficios. Reuniéndonos con la Dirección de RRHH, de RED y de la futura **TowerCo**. Con delegados de **UGT** en contacto con los departamentos afectados. En coordinación y apoyo con el resto de sindicatos para apoyar sus propuestas si están alineadas con las nuestras y para recibir su apoyo a nuestras iniciativas.

Y todo ello para conseguir que:

- **Nadie sea forzado a irse.** Si es tu caso contacta: ugt.seccionsindical@orange.com
- **Quienes quieran puedan hacerlo.** Si es tu caso contacta: ugt.seccionsindical@orange.com
- **Se garantice** el empleo, condiciones, beneficios ... actuales.

Os mantendremos informados.

RENTING COMERCIAL



En la reunión de la Comisión Comercial del pasado 26 de Abril **UGT** cogió las riendas de la reunión para poner "pie en pared" en lo referente a la **política de Renting Comercial**.

Previamente planteamos a la empresa el enorme conflicto que se ha creado este año dando un bono disciplinario absolutamente opaco, donde se pide a quienes lo reciben que no digan nada para no crear conflicto, y que en futuras ediciones se recrudescerá si la empresa no acepta nuestra propuesta.

También insistimos en dotar de herramientas adecuadas a todo el personal, como es la Surface, y no seguir con la idea de que se da por "status".

Y en seguida abordamos el asunto de la política de Renting Comercial. Tras recabar estos meses múltiples quejas y aportaciones de nuestros delegados y delegadas, afiliados y afiliadas, de diferentes territorios, elaboramos un documento extenso enfocado a cambiar la política actual.

La empresa no muestra intención de cambiar, pero nos piden que concretemos lo que queremos de cara a la futura negociación con los proveedores. Algo que nos sorprende ya que llevamos años con las mismas propuestas:

- **Renting real, sin copago**, con vehículos gama media que tengan todos los servicios incluidos y con posibilidad de upgrade voluntario a coste de cada persona para sus necesidades.
- **Tarjeta combustible**.

Ni copagos, ni coeficientes, ni niveles, ni kilómetros ... Un Renting de verdad.

Hemos advertido que **UGT** no va a permanecer impasible ante la pérdida de dinero de muchos compañeros y compañeras. O que nuestra fuerza comercial sea de segunda categoría respecto a otras operadoras. Incluso respecto a proveedores nuestros.

Por tanto os recomendamos a todos y todas que si la empresa no acepta este cambio no sigáis financiándola con un copago sangrante, poniendo mes a mes de vuestra nómina un dinero para la empresa. Cuando llegue el momento de renovar el Renting no es recomendable hacerlo si no cambian las condiciones, es preferible pasar kilometraje según nuestro Convenio Colectivo.

Las dudas que nos genera el proceso de negociación con los proveedores, los acuerdos alcanzados, los importes, estos casi 4 años de continuas decepciones... nos hacen exigir un cambio profundo o un retorno al kilometraje.

PLAN DE PENSIONES

Tal y como os hemos venido informando desde el pasado otoño **UGT** solicitó aliviar el nivel de aportación en el segundo tramo, pasando de un 3% a un 2%, manteniendo la aportación de la empresa en un 4%.

Esta medida, basada en **aliviar la presión en nómina**, tenía además un efecto de reducción de las aportaciones anuales de los trabajadores y trabajadoras. Algo que se antoja necesario en muchos casos dado el **cambio normativo que ha entrado en vigor para este año 2021**.



Este cambio hace que **quienes aporten más de 2000€ anuales puedan ser sancionados**.

La empresa se negó a reducir nuestro porcentaje de aportación, argumentando que les podría suponer un impacto económico en sus arcas por generar un "efecto llamada" en quienes estaban en el tramo inferior del 1%, obviando que quien pasara podría verse sancionado y en la práctica no lo harían.

Por tanto, **una alternativa ya valorada por UGT Orange con su asesoría financiera en Febrero de este año, sería derivar el exceso de quienes aporten más de 2000€ anuales vía FlexPlan**. Algo que es perfectamente posible.

Por otro lado, **BBVA nos ha propuesto modificar el índice de referencia** para equilibrar el peso de las inversiones USA Vs UE y tener una diversificación más eficiente vistas las previsiones de ambas zonas.

EEUU tendrá una recuperación muy fuerte en 2021, con un incremento del PIB en torno al 5,6%, y en Europa la actividad repuntará con el PIB e torno al 4,5%.

IGUALDAD

Hace unas semanas todos pudimos comprobar cómo el bono disciplinario confirmaba nuestros peores temores:

- de un bono universal durante años a un bono para unos pocos.
- de decir RRHH en 2020 que llegaría a la mayoría, más del 60% incluso, a quedarse en un 38% de la plantilla.
- de reconocer esfuerzos a crear discordia.
- de ser un equipo unido a poner etiquetas.



Por ello hemos pedido datos detallados del reparto. **Hemos solicitado el desglose por grupos profesionales, género y porcentajes de abono.**

Hasta ahora sólo contamos con tres datos globales, pero no tenemos visibilidad de donde ha ido a parar el grueso del bono.

Es importante el nivel de detalle porque a muchas personas se les ha dado un 2,5% o un 5%, y los niveles más altos ... ¿Dónde han acabado? ¿El reparto ha sido equitativo o a ahondado en las desigualdades?

De momento seguimos a la espera de esta información a pesar de haberla pedido hace más de 1 mes.

RENOVE 5G



Hemos solicitado a la empresa que las próximas renovaciones de terminal corporativo el modelo que entregue la empresa sea un terminal con conectividad 5G.

Estamos intentando entre todos hacer que **Orange** sea un referente en este apartado y el mensaje que lanzamos siendo personal de **Orange** al resto de la sociedad, familiares, proveedores, clientes, etc ... con terminales que no soportan esta tecnología no es positivo.

¿Cómo convencer de que **Orange** es referente en 5G si su plantilla no tiene terminales adecuados?