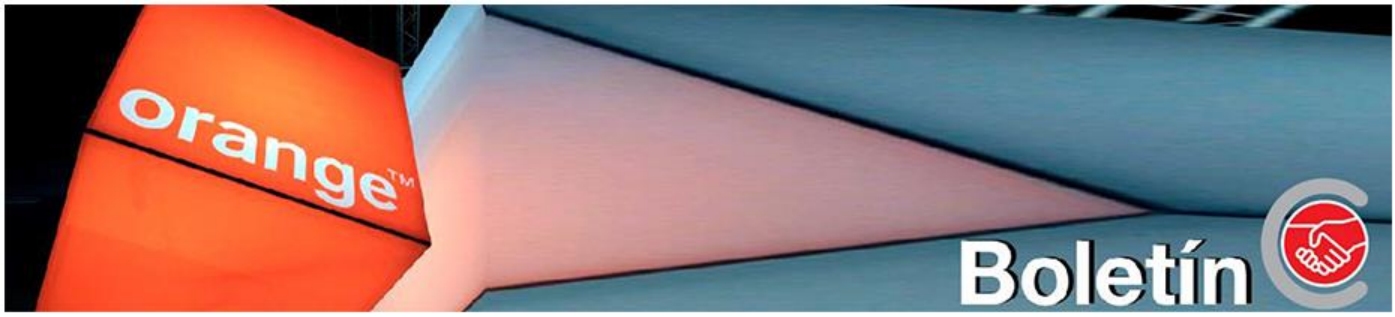
NUEVOS DERECHOS

REGISTRO SALARIAL

RETRIBUCIONES EN ORANGE

ADELANTO DEL VARIABLE

FORMACIÓN GRATUITA



NUEVOS DERECHOS

La entrada en vigor el 30 de junio de las modificaciones en materia de conciliación y derechos laborales, con importantes ampliaciones, tienen impacto diferente en cada empresa y en cada hogar. (**REAL DECRETO**).

Dado que los convenios colectivos firmados por **UGT** en **Orange** han ido adelantando estos avances durante las últimas décadas queremos centrarnos en lo que mejora este cambio normativo lo que ya teníamos en **Orange**.

DESPIDOS NULOS.

Se amplían los supuestos de nulidad objetiva incorporando el caso del despido de la persona trabajadora **durante el nuevo permiso parental** y la de aquellas personas que estén disfrutando de una **adaptación de su jornada y su distribución**, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

PERMISO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.

Nuevo permiso para ausentarse de forma retribuida del trabajo por motivos médicos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor **cuando sea necesario** por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean **retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año**.

Por tanto, la norma recoge el derecho a ausentarse por motivos enfermedad o accidente siempre que sea necesario, pero solo 4 días al año serán de forma remunerada. **El resto de horas/días al año se podrán disfrutar, pero no serán remuneradas**.

LICENCIA SIN SUELDO.

Permiso para el cuidado de hijos e hijas menores de 8 años, **no retribuido, de hasta 8 semanas**, las cuales pueden ser discontinuas y a jornada completa o parcial. Es la propia persona trabajadora quien fija la fecha de inicio y fin, y de los periodos si se fracciona.

Recordemos que nuestro convenio contempla otro tipo de licencias sin sueldo de hasta 16 semanas, por lo que estas 8 semanas del Real Decreto podrían llegar **hasta las 24 semanas en el caso de hijos e hijas menores de 8 años**.

ADAPTACIÓN DE JORNADA.

Además de los sujetos previamente admitidos (para conciliación de la vida familiar y laboral y de forma especial para atender el cuidado de hijos o hijas menores de 12 años) se amplía este derecho expresamente a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta el 2º grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Aunque estos supuestos podían contemplarse de forma genérica en el primer apartado, **su inclusión expresa restringirá las posibles denegaciones por parte de las empresas de atender estas peticiones.**

Será respondido en un plazo de 15 días, de no ser así se entenderá aceptado.

PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS.

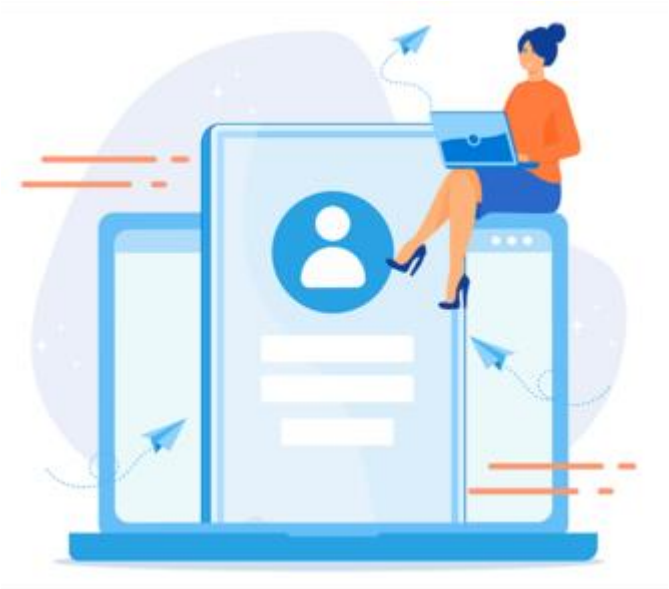
En **Orange** teníamos ya este permiso en alguno de los supuestos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, pero ahora se amplía a **5 días en todos los casos y se incluye a convivientes**. Por tanto, tendremos un permiso retribuido de 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el 2º grado de consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de cuidado efectivo.

CUME.

Si tienes esta prestación no dudes en obtener el asesoramiento jurídico de las líneas gratuitas que puedes consultar en ViveOrange. Te proporcionarán toda la información y ayuda, y están continuamente revisando el procedimiento para introducir mejoras. A través del servicio Amigo puedes canalizar las peticiones y dudas, para obtener información verbal y documental, incluyendo los certificados necesarios, y quienes ya tienen la prestación recibirán en la newsletter información actualizada. Incluso se va a lanzar un taller con un especialista en la materia que se irá repitiendo periódicamente. Y si tus bases de cotización han cambiado te recomendamos que para evitar problemas cuando veas ese cambio transmitas a la empresa que certifiquen tus nuevas bases para que puedas informar a la Mutua que abona la prestación y todo esté actualizado.

REGISTRO SALARIAL

Os recordamos que disponemos del registro salarial facilitado por la empresa y ya estamos recibiendo muchas peticiones de compañeros y compañeras que quieren saber su situación salarial respecto al resto de su nivel profesional.



Eso está ayudando a estas personas a saber si están o no alineados, si incluso sus percepciones de estos años son correctas o no. En definitiva: pueden saber su situación real, si están por encima o por debajo de las medias, si tienen que dar pasos con RRHH para revisar su situación.

Estamos a vuestra disposición para ayudaros a aclarar todo ello como siempre en ugt.seccionsindical@orange.com

Todo esto es posible a la labor que desde hace casi dos décadas **UGT** está desarrollando con las diferentes direcciones, tanto en España como en Europa, para que la igualdad salarial sea una realidad lo antes posible, hoy mejor que mañana.

RETRIBUCIONES EN ORANGE

Hace unas semanas os informamos en nuestra comunicación (**VER**) de los principales datos de este año en ambos aspectos, incluyendo una tabla comparativa con los años precedentes.

Pero también indicamos que había información que no se nos había facilitado y que era necesario tener para confirmar si la aplicación de la revisión salarial discrecional y el bono disciplinario en sus diferentes porcentajes era equitativa.

Los datos que hemos recibido, que no son todos los que pedíamos, son:

• El 49,6% de los hombres ha recibido bono, en las mujeres el 45,9%.

• Los porcentajes del bono disciplinario (del 2,5% al 15%) se han distribuido de manera homogénea entre hombres y mujeres, en general.

• La adjudicación del bono en función de la revisión salarial de convenio (6% o 2% según el salario) siguió también una línea homogénea, aunque sí se observa que **se potencia el bono cuando no hay tanto porcentaje de subida salarial, aunque el personal fuera de convenio obtiene más rédito en los porcentajes altos del bono.**

• En cuanto a las reducciones de jornada, han recibido bono en un 34,3% de los casos, **unos 14 puntos peor que la media general, algo que no podemos compartir en absoluto y que exigimos se corrija**, es el efecto perverso de eliminar bonos universales por estos bonos.

• La manera de asignar el bono en cuanto a porcentajes para este colectivo es similar al general, aunque sí se observa alguna diferencia a favor de los bonos al 2,5% y 5% en detrimento del 7,5% y 10%.

• Finalmente, respecto a las subidas discrecionales, si cruzamos datos con la bolsa especial de revisión salarial para mujeres con diferencias superiores al 10%, vemos que las mujeres con bolsa de igualdad que además reciben subida discrecional están ligeramente por encima del porcentaje de hombres, aunque el dato más llamativo es que las mujeres que no tienen derecho a la bolsa de igualdad han tenido subidas discrecionales en más de 10 puntos respecto a los hombres.

• Pero claro, no sabemos el porcentaje de esas subidas, no sabemos si teniendo más subidas discrecionales han sido de más cuantía o no.

En definitiva, tenemos muchos datos que nos dan una visión aproximada, pero faltan más datos y esperamos que la empresa los facilite en el futuro.

Vemos como las reducciones de jornada no tienen el mismo trato, que sigue habiendo más porcentajes de bono a determinados perfiles, que la revisión salarial discrecional también se va a esos perfiles, y que los porcentajes de esas subidas discrecionales son opacos y mucho nos tememos que si no facilitan datos sea porque ahí está el meollo de la cuestión.

Se está trabajando, seguimos trabajando, seguimos dando pasos … pero **queda camino por recorrer y debemos hacerlo juntos**, tanto a nivel sindical como con la empresa.

ADELANTO DEL VARIABLE

El sistema vigente de objetivos de Compañía, con un ciclo anual en lugar del anterior semestral, hace que hasta finalizar el año y ya entrado el siguiente no se puedan conocer los objetivos alcanzados.

Por ese motivo, y dado que desde **UGT** se insistió en su día en mantener los 2 pagos del variable, debe hacerse una liquidación provisional en base a una consecución teórica de objetivos de Compañía.

Al ser teórica podría **abonarse** en cualquier momento del año, pero estuvimos de acuerdo en hacerlo en el

mes de julio para el plan general, aunque el **plan comercial debe hacerse en septiembre** ya que existen objetivos individuales cuantitativos en un alto porcentaje y esos si son medibles semestralmente.

Por tanto, quienes tangan un plan de variable general verán en esta nómina de julio el adelanto, y quienes tengan un plan de variable comercial lo verán en septiembre junto a la consecución real de sus objetivos individuales cuantitativos.

• **Puedes consultar todo el detalle del plan general AQUÍ**

• **Puedes consultar todo el detalle del plan comercial AQUÍ**

La liquidación provisional de los objetivos de Compañía se hace **abonando el 40% del total suponiendo una consecución del 100%**, y en plan comercial se añade la consecución real de sus individuales cuantitativos en el primer semestre del año.

De esta manera, en el mes de marzo del siguiente año, y una vez se sepa la consecución real de los objetivos de Compañía, se abonan los objetivos de Compañía descontando lo adelantado el verano anterior, y añadiendo en el plan comercial la consecución real de sus individuales cuantitativos en el segundo semestre del año.

A todo lo anterior hay que añadir la existencia de hasta un 10% de objetivos individuales cualitativos que quedan en mano de los manager, tanto su establecimiento como su valoración.

• **Puedes consultar todo el detalle de los cualitativos AQUÍ**

Además, puedes revisar un video explicativo y toda la información en:

Nuevo modelo de Retribución Variable – ViveOrange

Y como siempre, puedes contactar con nosotros para cualquier aclaración.

FORMACIÓN GRATUITA

CURSO GRATUITO CON TITULACIÓN: <u>DIGITALIZACIÓN APLICADA AL SECTOR PRODUCTIVO</u>

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.

<u>Es extensible a toda la población</u> por lo que podéis distribuirla como consideréis entre vuestros familiares, amigos, conocidos …

Este es el enlace a toda la información:

https://www.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.

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

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