

MÁS DESPIDOS

Esta dirección parece que sólo sabe despedir. Este miércoles comenzó con el **despido de una compañera en Red, en Valencia**, alegando bajo rendimiento. Lo mismo que el despido ayer de un compañero de B2B. Hasta la publicación de este boletín, se han producido **al menos 11 despidos en diferentes territorios y departamentos desde junio. Esto no puede seguir así.**

UGT ha entregado a la Dirección una carta ([VER](#)) exigiendo que se **paren los despidos** y, como en el caso de la compañera embarazada, que se **paren las leyes** y se recupere la senda de la sensatez reincorporando a las personas despedidas injustificadamente.

Julio 2024



CANAL WHATSAPP MASORANGE



Suscríbete al canal de WhatsApp de **MASORANGE [AQUÍ](#)** y **ACTIVA LA CAMPANA DE NOTIFICACIONES**, verás el canal en el apartado **NOVEDADES** de WhatsApp.

Recordamos que es **anónimo**, y **abierto a cualquier persona de cualquiera de las empresas**, sin necesidad de estar afiliado.

RESUMEN ACUERDOS

Antes de las valoraciones os actualizamos los acuerdos alcanzados:

AVANCES CONSEGUIDOS EN LA MESA PARA ORANGE (OR) Y MÁSMÓVIL (MM)*

(*) Aunque algunos se empeñen, todos los acuerdos llevan la firma de todos los sindicatos de la mesa. Decir, por ejemplo, que **UGT** firma quitar la Cesta de Navidad, cuando es mentira, y encima el acuerdo es firmado por todos... deja claro que estamos rodeados de "fake makers".

Tema	Situación mayoritaria en MM	Situación en OR	ACUERDOS
Mesa de negociación	De acuerdo en constituirla.	De acuerdo en constituirla.	UGT y CCOO firman el acta de constitución con 4 y 5 representantes de 13 totales.
Intensiva de verano	Sin mejoras durante años y años, sin convenio. ¿Por qué?	Mejoras continuas estos años y en convenio.	La parte de MM que no lo tenía lo hereda gracias a que existía en OR.
Festivos de empresa	No había. ¿Por qué tantos años sin ellos? ¿Qué se ha hecho?	24 y 31 de diciembre.	UGT y CCOO firmamos extenderlo donde no existe para este 2024.
Día de cobro	Sin regulación.	Costumbre: 4 día hábil antes de fin de mes	UGT y CCOO firmamos garantizar que la costumbre OR sea un derecho por escrito.
Número de pagas	12 pagas.	Voluntario: 12 o 14 pagas.	UGT y CCOO firmamos extender esta voluntariedad.
Comedor	Existía en Madrid.	No existía.	UGT y CCOO firmamos implantarlo en Madrid. UGT solicita ampliarlo a otros territorios o dar alternativas.
Cesta navidad	No había. ¿Por qué?	Era una costumbre, pero no estaba garantizado. Había serio riesgo de perderlo.	UGT y CCOO firmamos que sea un derecho por importe como el habitual. UGT además consigue que el importe sea actualizable por acuerdo entre las partes.
Cafés y aguas	No había.	Garantizado por acuerdo.	UGT y CCOO firman extenderlo. Sólo se ha llegado a centros OR compartidos.
Fruta en oficina	Existía.	No existía.	UGT y CCOO firman que se garantice este derecho en muchos centros, pero no llega a todos
<u>Flexplan</u>	No existía.	Si existía, pero no estaba acordado por escrito.	UGT y CCOO firman que se garantice este derecho y se extiende al conjunto.
<u>Fresh Program</u>	No existía.	Si existía, pero no estaba acordado por escrito.	UGT y CCOO firman que se garantice este derecho y se extiende al conjunto.
Política variable	Existía con condiciones peores a las acordadas	No estaba firmado, la empresa lo podía cambiar a voluntad... y lo hacía.	UGT y CCOO firman que se garanticen los umbrales, los pagos, los colectivos protegidos... POR PRIMERA VEZ.

En primer lugar, cabe decir que, efectivamente, una parte del colectivo **MM** está teniendo más avances. ¿Por qué? Pues simplemente porque los derechos logrados en el resto de **MM** y **OR** estos años no se conseguían en ese lado.

Pero vale la pena mirar con detenimiento que el resto de **MM** y **OR** también consiguen avances importantes. Menores en número por tener muchas cosas conseguidas estos años, pero importantes en su calado ya que muchas cosas se aplicaban por voluntad de **OR** y ahora con **MASORANGE** estaban en riesgo (política variable, cesta de navidad, día de cobro de la nómina ...)

Como veis, y así constan en las actas firmadas, **UGT** y CCOO hemos estado de acuerdo en firmar todos estos avances. Y **UGT** defiende el efecto beneficioso de estos acuerdos para ambos colectivos, no decimos que firmamos porque firman otros, o que firmamos un acuerdo pero no nos gusta una parte de él. Se firma o no se firma, pero no se dice que “*me gusta lo bueno y no me gusta lo malo*”. En una negociación consigues cosas, o muchas cosas, pero raro es conseguir todo, porque la empresa también aprieta. La clave es preguntarse ¿qué ganamos?, y si merece la pena se firma.

Pero **queremos abrir los ojos al colectivo MM que durante años no ha tenido estos avances** y ahora, como por arte de magia, los obtienen. **No se puede ser ingenuo** en esta vida: **podíais haber tenido estos avances y muchos más hace tiempo**, y si no llegamos a influir desde **UGT** seguiríais igual, porque **sólo ha cambiado una cosa, y es que ahora nosotros entramos en la negociación en vuestras empresas.**

No queremos entrar a cuestionar la labor de cada organización en cada empresa en estos años. Pero si diremos que muchos, muchísimos, **avances logrados en estas semanas tardaron años en llegar al resto de empresas**, y que sólo gracias a ese trabajo de años se han incorporado ahora al colectivo **MM** que no lo tenía.

Por eso no nos parece justo que alguna organización intente colgarse la medalla de los logros, porque **si no lo han tenido estos años y ahora lo tienen es sólo porque sindicatos como UGT lo consiguieron hace tiempo** en las empresas donde estamos implantados.

No cuestionamos la lucha de esas organizaciones por conseguir mejoras en estos años con la Dirección de sus empresas, pero la realidad es que no han dado frutos y que **esa misma Dirección cuando se ha puesto a negociar con nosotros sí ha estado de acuerdo en mejorar la vida de esas personas** que llevaban años sin ver estas mejoras que otros si conseguíamos:

- Si donde está **UGT** hay una intensiva en verano potente, y donde no está **UGT** se ha conseguido mejorar sólo ahora, cuando **UGT** está en la mesa de negociación global.
- Si esto mismo ha pasado con festivos de empresa, la cesta de navidad, el café de la máquina, el Fresh Program, el Flexplan...
- Si esas mismas organizaciones anhelan conseguir nuestro tráfico telefónico, nuestras revisiones salariales, nuestro teletrabajo, nuestros beneficios sociales, nuestros permisos, nuestra movilidad sostenible, nuestros descuentos...

La respuesta es clara: donde está **UGT** se consiguen avances, y donde no está **UGT** se consiguen cuando **UGT** entra a negociar, si no seguirían igual.

Un último ejemplo: **el plan de igualdad.**

Es obligado por ley, con años de tradición en **OR** y en las empresas de **MM** donde está **UGT**, con actualizaciones de los mismos, con meses de negociación para renovar cada Plan, con subidas salariales directas para eliminar las diferencias....

En cambio, en donde no está **UGT** ni se cumplía la ley, ni se hacía cumplir. Y sólo ahora, con la nueva empresa se está consiguiendo, incorporando lo que teníamos ya conseguido en **OR** estos años, y despachado en “cuatro días”.

DESPERTAD

¿No ha quedado suficientemente claro? Pues hablemos de **DESPIDOS**. Mientras **UGT**, y resto de sindicatos en la parte de **OR**, denunciemos cada despido del que tenemos conocimiento, esto no se da en el lado de **MM** donde no estamos. Es más, **no hacen referencia a los despidos en sus empresas, que son continuos** como una “gota malaya”, pero si se hacen eco de los de **OR** porque leen nuestras informaciones.

El **vergonzoso y denunciabile despido** de la compañera **embarazada**, sí es esgrimido en sus comunicaciones, mientras que en **UGT** vamos más allá, **dirigiéndonos directamente a la dirección** para, además de denunciar el caso, instar a su **rectificación**, y **apoyamos públicamente las acciones del resto de sindicatos que refuerzan las propias nuestras**.

IGUALDAD

La semana pasada nos reunimos con la empresa y resto de sindicatos en la Comisión de Igualdad. **Para UGT lo más importante es eliminar las diferencias salariales injustificadas**, básicamente todo lo referente a la igualdad cuando se realizan funciones o tareas de igual valor. Podemos estar horas/días/semanas debatiendo o discutiendo de mil cosas, enredándonos con las reuniones ... pero al final **lo único verdaderamente importante es eliminar una injusticia**.

Nosotros apoyamos siempre la base de “*cuanta más información ... mejor*”, pero con un objetivo, no pedir datos sin más: poder diseñar las mejores medidas para eliminar estas diferencias salariales, y por extensión... para mejorar en todos los aspectos recogidos en el Plan de Igualdad.



Hemos propuesto que, una vez tengamos todos los datos y conozcamos el escenario, acordemos **incrementos salariales adicionales**.

Sobre el bono “disciplinario”, o como lo denomina la empresa “*por un especial desempeño*”, **UGT** ya trasladó el día de su presentación, 1 de julio, que no entendía esa diferencia en los porcentajes de adjudicación para las reducciones de jornada. Si el general es un 46%, en las reducciones no podemos quedarnos en un 29%, rompiendo además la tendencia de años anteriores. Además de volver a reiterar nuestro rechazo a este bono y retomar los bonos universales.

Por eso repetimos una vez más nuestra propuesta de **recuperar los modelos de éxito con un bono universal para todas y todos**, es lo más justo, porque la empresa ya tiene herramientas de sobra para “premiar” de manera discrecional a quien considere.

Y si la media de adjudicación del bono disciplinario viene siendo del 5%, no entendemos que se puedan fijar porcentajes inferiores universales. **Respetamos que otros sindicatos lo propongan, pero no lo compartimos**. El porcentaje más aplicado es el del 5%... pues **ese es el porcentaje mínimo que UGT propone** para un bono universal. Y **UGT**, desde luego, no defiende que parte de ese objetivo se vea impactado por apoyar medidas discrecionales. Respetamos esos puntos de vista, pero no los compartimos.

Como tampoco compartimos que el protocolo de actuación contra cualquier clase de acoso obligue a la persona acosada a tener que contar su situación a varias personas de diferentes sindicatos si no es su voluntad.

La **propuesta de UGT** dejaba a la persona acosada la **decisión voluntaria** de exponer su situación ante representantes de los sindicatos, y si prefería no hacerlo que se respetase su decisión. Las situaciones son muy desagradables y duras, y **UGT no comparte que se añada una imposición contra su voluntad**.

USO y CCOO prefieren obligar a ello, aun en contra de la voluntad de la víctima, y por eso no hay un protocolo firmado por todos los sindicatos.

Respetamos que estas organizaciones piensen así, pero no lo compartimos. **Nuestra propuesta permite que en cualquier momento la víctima solicite la presencia de quien desee, incluyendo a los representantes sindicales. Para nosotros la propuesta de imponer la presencia de los sindicatos contra la voluntad de la persona que ya está sufriendo un calvario, sólo agravaría ese calvario y no podemos aceptarlo.**

REGISTRO SALARIAL

Os recordamos que disponemos del registro salarial a cierre de 2023 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.

En un plazo muy breve podéis conocer vuestra situación comparada con el nivel al que pertenecéis. Sólo tenéis que solicitarlo en ugt.seccionsindical@orange.com

Todo esto es posible gracias a la labor que desde hace lustros **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.

UGT fue el sindicato que consiguió el primer hito en esta materia en Orange, instaurando un medidor de diferencia salarial global que presentamos en el año 2012 y que fue aceptado por la empresa en 2014 tras más de 1 año peleándolo ([VER](#)), y ahora con el nuevo marco normativo podemos ir un paso más allá con el registro por grupos y niveles.

Gracias a ello, vemos que queda mucho camino por recorrer, y seguiremos liderando esta batalla hasta llegar al objetivo final: **mismo trabajo – mismo salario**.



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.

