

Madrid, febrero de 2017

Informa



En este comunicado de **CCOO Orange** informamos de varios temas:

- ✓ [Despidos en Orange](#)
- ✓ [Teletrabajo y flexibilidad horaria](#)
- ✓ [Igualdad en Orange](#)
- ✓ [Vacantes opacas](#)
- ✓ [Reclamación de cláusulas suelo y gastos hipotecarios](#)
- ✓ [Devolución del IRPF durante la maternidad o la paternidad](#)

DESPIDOS EN ORANGE

El pasado 31 de enero se produjeron tres despidos en la empresa: dos en Madrid y otro más en Canarias. Desde **CCOO** rechazamos completamente estos despidos injustificados y arbitrarios.

Los despidos de Madrid se ejecutaron en la Finca y en Ulises; el de Canarias, en el centro de trabajo de Tenerife. Dos de los trabajadores pertenecían al área de Empresas; el tercero, a Residencial. La Dirección de la empresa alegó como causa para justificar los despidos un presunto bajo rendimiento de los afectados.

En **CCOO** estuvimos con los trabajadores cuando les comunicaron sus despidos y podemos afirmar, sin duda, que son injustificados. Esta misma semana también desde **CCOO** les hemos acompañado a sus actos de conciliación; todos los despidos han sido reconocidos como improcedentes y han sido indemnizados como tales.

Aclaremos algunas cuestiones:

- **En Orange casi todos los despidos, incluidos los más recientes, tienen carácter disciplinario.** En concreto, la Dirección suele alegar como causa de despido el presunto bajo rendimiento de los trabajadores.



Madrid, febrero de 2017

Informa

- **Según la legislación española, las empresas no necesitan demostrar que el bajo rendimiento es real; con alegarlo, basta, aunque sea falso.** Lo que ocurre entonces es que el despido puede ser improcedente y como tal hay que indemnizarlo. La improcedencia se declara a instancias del trabajador ante los servicios administrativos de conciliación y arbitraje o, si no hay acuerdo en la conciliación, ante los tribunales.
- **En la comunicación del despido el trabajador tiene derecho a estar acompañado por un representante de los trabajadores.** En **CCOO** acudimos siempre y velamos porque se cumplan de manera rigurosa todos los requisitos legales. Estamos junto a los compañeros en todo momento como es nuestra obligación.
- **En **CCOO** rechazamos todos los despidos y volvemos a repetir a la Dirección que existen muchas soluciones alternativas a los despidos.** En Orange no se exploran de manera suficiente otras alternativas menos traumáticas: un cambio de puesto o la recolocación en alguna vacante, hablar con el responsable (ya que en muchos casos el motivo real del despido es una mala relación con el jefe), o incluso contactar con el afectado desde un área distinta (en este caso, desde RRHH) para intentar reconducir la situación. También en los casos en que pudieran existir sobredimensionamientos de personal se pueden elaborar planes específicos para que la salida no sea traumática: las [prejubilaciones](#) que desde **CCOO** pactamos con la empresa son un buen ejemplo.

En CCOO creemos que en un tema tan grave como los despidos, todos y todas debemos estar unidos frente a la Dirección.

TELETRABAJO, FLEXIBILIDAD HORARIA

En **CCOO creemos que el teletrabajo y una mayor flexibilidad horaria ayudar de manera significativa a conciliar la vida personal, familiar y laboral.**

El teletrabajo y la flexibilidad horaria de entrada y salida del trabajo son para **CCOO** reivindicaciones históricas incorporadas en todos los procesos negociadores que hemos tenido a lo largo de estos años con la Dirección de la empresa.

Ciertamente se han ido dando pequeños pasos cada cierto tiempo y tenemos que decir que la resistencia de la Dirección siempre ha sido considerable: **la cultura**

del presentismo está demasiado arraigada en Orange y a los máximos responsables les cuesta mucho aceptar que **con medidas especiales que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral, la productividad aumenta considerablemente, se incrementa también la satisfacción del empleado y, como guinda, se reduce el absentismo laboral.**

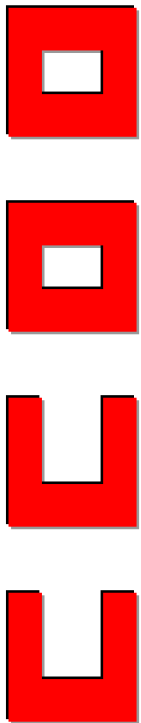


En reuniones con la Dirección, en las comisiones estatales reguladas en el colectivo e incluso a nivel internacional dentro del "Plan de Transformación Digital" en los Comités Europeo y Mundial (donde sólo **CCOO** tiene representación) **hemos intensificado nuestras reivindicaciones para favorecer los avances en materia de conciliación.**



Madrid, febrero de 2017

Informa



Incluso con la creación el 4 de octubre del año pasado por parte de la empresa de los grupos de “**Líderes del cambio**”, dos delegados de **CCOO**, [Alberto Gallurralde](#) y [Pablo Garzo](#), participaron directamente para que desde primera línea pudiéramos presentar nuestras propuestas y sugerencias. Por cierto, **CCOO fue el único sindicato presente en esos encuentros y creemos que hicimos un buen trabajo creando un clima de opinión favorable**. Hemos aprovechado lo que la Dirección llama “Cambio Cultural” para que nuestras peticiones se hagan realidad lo antes posible.

En **CCOO** somos conscientes de que en la actualidad la empresa es un hervidero de mensajes y declaraciones de todo tipo. Os podemos adelantar que hay dos ideas que tenemos muy avanzadas:

- **Flexibilidad horaria.** Siempre en **CCOO** hemos pedido la mayor flexibilidad horaria posible. En el último convenio conseguimos que la hora mínima de salida fueran las 17:30 horas y no las 18:00 horas fijadas en el anterior convenio. También logramos que se redujera el tiempo mínimo de comida a 45 minutos y mantener la flexibilidad horaria de entrada entre las 8:00 horas y las 9:30 horas.

Ahora se está contemplando la posibilidad de adelantar la hora de entrada al trabajo y reducir el tiempo mínimo de comida para poder salir antes.

- **Teletrabajo.** Desde que fue regulado en convenio en el año 2014, los avances en el teletrabajo han sido bastante pobres y apenas han llegado a un centenar de trabajadores y trabajadoras en toda la empresa. Los intentos por parte de **CCOO** para que trabajar desde casa fuera algo corriente y generalizado ha tenido una fuerte resistencia por parte de la Dirección.

Ahora se está contemplando una aplicación mucho más extensiva, general y flexible del teletrabajo, sin exclusión de áreas y/o perfiles. Se baraja una bolsa de horas para que todos y todas podamos teletrabajar.

Estos dos puntos, de concretarse, exigirán la modificación del actual convenio colectivo, lo que ya [anunciamos](#) en su momento desde **CCOO** cuando lo prorrogamos y anunciábamos que íbamos a presentar a la Dirección varias propuestas, una de las cuales era precisamente facilitar la conciliación en Orange. **Al ser CCOO el sindicato mayoritario en Orange y el único con capacidad legal para acordar la modificación del convenio, podremos hacerlo sin excesivos problemas.**

IGUALDAD EN ORANGE

A petición de **CCOO**, en breve comenzaremos a negociar un nuevo plan de igualdad en Orange. Aunque la brecha salarial se ha reducido, las trabajadoras siguen cobrando de media un 10,8 % menos.

El pasado día 15 de febrero en **CCOO** nos reunimos con la Dirección en la Comisión de Igualdad y acordamos iniciar en las próximas semanas la negociación de un nuevo Plan de Igualdad para Orange.

Desde finales de 2015 venimos reclamándolo, puesto que el vigente había quedado obsoleto: varios objetivos estaban superados, otros debido al tiempo ya habían desaparecido, había proyectos ya completados, etc.



Madrid, febrero de 2017

Informa

Además ha habido importantes cambios en los últimos meses por la absorción de Jazztel, el ERE de 2016, la remodelación general de las áreas y el proceso de integración de condiciones laborales.

El vigente plan, impulsado en su momento por **CCOO**, nos ha proporcionado unas fuentes de información muy valiosas. También ha permitido reducir la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores de Orange a un ritmo lento pero constante. **Aunque la tendencia es a la baja, seguimos teniendo una brecha salarial considerable.** En **CCOO** somos conscientes de que esto no es admisible y que tenemos que seguir mejorando en temas como la corresponsabilidad, la carrera profesional y la promoción, factores que influyen directamente en la diferenciación salarial.

En breve comenzaremos las negociaciones formales. Es por tanto una ocasión estupenda para aportar ideas, remitir sugerencias, hacer comentarios, propuestas, etc. Para ello podéis escribir a **Aleth Pérez** (aleth.perez@orange.com), que es una de las representantes de **CCOO** en la Comisión de Igualdad. Estamos seguros de que entre todas y todos podremos conseguir mejoras **¡¡¡Anímate y participa!!!**

VACANTES OPACAS

Desde **CCOO** y el Comité de Empresa de Barcelona hemos denunciado que **varias posiciones en la compañía que tendrían que haberse abierto como “vacantes” se han cubierto a dedo.**

Varios de los puntos en los que claramente hay que mejorar en Orange son aquellos que tienen que ver con el desarrollo y carrera profesionales: la ausencia de un plan de carrera y la casi total falta de ascensos y promociones son males que desde hace mucho planean sobre Orange.

En **CCOO** hemos denunciado en varias ocasiones que se están frustrando las aspiraciones de multitud de trabajadores y trabajadoras con ganas de progresar profesionalmente en la empresa. Este malestar sale a relucir en todas las encuestas de clima, incluido, por ejemplo, el último **barómetro social internacional**, donde se afirma que: *“Las áreas de mejora más claras son el reconocimiento y el desarrollo profesional”.*

Para ello sería necesario **un sistema de promociones objetivo** que verifique las tareas y habilidades que se ejercen a lo largo del tiempo, y premie y reconozca los méritos, las capacidades y las nuevas funciones que desempeñamos en nuestro trabajo. Desde **CCOO** hemos presentado a la Dirección varias propuestas en este sentido.

Mientras tanto, con este problema claramente identificado, nos encontramos con relativa frecuencia casos en los que determinados puestos laborales, que podrían suponer un avance nítido en la carrera profesional de cualquier trabajador, son ocupados *a dedo*, sin que se cumpla lo previsto en el **artículo 19** del convenio colectivo. Resumiendo, en Orange hay pocas ocasiones en las que se pueda optar a un puesto con mejores condiciones. Y para completar la faena no hay igualdad de oportunidades ni la debida transparencia en los procesos. El sistema de cobertura de vacantes no está funcionando bien.

Hemos hecho entrega a la Dirección de un escrito denunciado la situación. También se señalan irregularidades en los Objetivos H1 de 2016. Puedes ver el documento [aquí](#).



Madrid, febrero de 2017

RECLAMACIÓN DE CLÁUSULAS SUELO Y GASTOS HIPOTECARIOS. DEVOLUCIÓN DEL IRPF DURANTE LA MATERNIDAD O LA PATERNIDAD.

Si tu hipoteca tiene cláusula suelo o quieres que te devuelvan los gastos hipotecarios, contacta con nosotros. Consultanos también si quieres reclamar la devolución del IRPF durante la maternidad o la paternidad.

En **CCOO** hemos negociado y acordado una oferta excelente con los mejores gabinetes jurídicos para que de manera económica puedas reclamar al banco la devolución de los importes cobrados indebidamente por las conocidas "Cláusulas suelo" en las hipotecas, así como los gastos de escrituras del préstamo hipotecario, que los tribunales han declarado recientemente como nulas.

También es posible solicitar la devolución de las retenciones efectuadas a cuenta del IRPF durante el disfrute de los permisos de maternidad o paternidad desde el año 2012.

Las ofertas están dirigidas a afiliados y afiliadas a **CCOO**. Si no es tu caso, también puedes contactar con nosotros y te ayudamos. Para recibir más información, contacta con los siguientes compañeros de **CCOO**:

Alberto Gallurralde

☎ 911 784 202 – 606 390 757

✉ alberto.gallurralde@orange.com

Lucía Sierra

912 521 559 – 670 400 618 ☎

lucia.sierra@orange.com ✉

Un cordial saludo,
Sección sindical estatal/intercentros
de CCOO de Orange España

Informa

