



CCOO Orange
con Barcelona

Nº 198

Agosto de 2017



servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones **Orange**

Informa

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

- ✓ Cinco despidos más en Orange
- ✓ Cambio en los objetivos
- ✓ Coches de empresa y renting
- ✓ Prejubilaciones 2018
- ✓ Releases en fines de semana y festivos
- ✓ Secretarías de dirección
- ✓ Cheques comida
- ✓ Pago de las ayudas sanitarias en agosto
- ✓ Elecciones sindicales en Orange Alicante y en Jazzplat Guadalajara
- ✓ El despido durante la baja médica es despido nulo

CINCO DESPIDOS MÁS EN ORANGE

La Dirección ha ejecutado el despido de CINCO compañeros/as en la primera semana de agosto.

Estas fechas suelen ser tranquilas en Orange, pero la Dirección de la empresa no entiende de periodos vacacionales y en la primera semana de agosto tuvimos los **lamentables despidos de cinco compañeros y compañeras en Madrid**: dos pertenecían al área de Finanzas y Control de Gestión en el centro de trabajo de La Finca; las otras tres personas prestaban sus servicios en la DNF, en Operación y Mantenimiento, en el centro de trabajo de Ulises. Ninguno de los cinco ha tenido la menor oportunidad de recolocación ni de reubicación en otros departamentos, lo que sería lo normal en una empresa del tamaño de Orange, con vacantes abiertas constatadas en sus propias áreas y en otras.



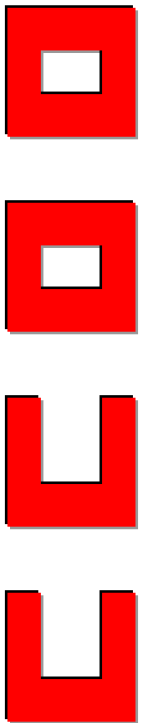
Desde CCOO rechazamos absolutamente estos despidos e instamos a la Dirección para que se esfuerce en hablar con los trabajadores y trabajadoras, atiendan sus problemáticas y los escuchen directamente. No es lógico prestar atención exclusivamente al dictamen condenatorio de ciertos responsables, directores o managers; y mucho menos correcto es el nulo interés y la desidia que la Dirección demuestra ante las recolocaciones de compañeros que durante muchísimos años han trabajado en la empresa. Había alternativas distintas a echar a la calle a personas con una larga trayectoria y experiencia, a profesionales de gran valía y conocimiento, con el agravante de la edad avanzada de algunos afectados. ¿Dónde está la responsabilidad social corporativa de la que presumen en Orange? **YA BASTA.**

En estas circunstancias tan complicadas, desde **CCOO**, además de la denuncia pública de estos hechos, hemos estado ayudando, apoyando y asesorando sindical y jurídicamente a cuatro de los compañeros despedidos que nos lo han pedido, tanto en el momento de comunicación del despido, como en los trámites y gestiones en las demandas de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Madrid.





Informa



CAMBIO EN LOS OBJETIVOS

La Dirección impulsa la arbitrariedad en la retribución variable.

En la última reunión de la comisión estatal de interpretación y empleo de Orange en **CCOO** volvimos a comunicar a la Dirección nuestro absoluto rechazo a los cambios impuestos por la empresa en la retribución variable.

La Dirección, sin escuchar a la parte social y sindical, ha establecido un aumento desproporcionado de los elementos subjetivos dentro de la retribución variable. Esto dará a jefes, managers y directores un nuevo instrumento de castigo sobre sus equipos, a los que podrán penalizar económicamente a su antojo. Al permitirse valoraciones no medibles ni cuantificables, simples opiniones y, por tanto, nada objetivas, se fomentarán actuaciones injustas que repercutirán de manera directa y negativa en los bolsillos de los trabajadores y trabajadoras.

Desde **CCOO** hemos indicado que en Orange ya hay demasiados instrumentos de este tipo para profundizar en la dedocracia con esta vuelta de tuerca. La Dirección dispone de una cuantiosa bolsa para las revisiones salariales anuales al margen de lo previsto en el convenio colectivo; con ella, a capricho, premian a quien quieren, sin cumplir una revisión salarial objetiva que tenga en cuenta la pérdida del poder adquisitivo de una importantísima parte de la plantilla de Orange. Sin ir más lejos, lo que ha ocurrido este mismo año con la revisión salarial, a la vista de los excelentes resultados económicos de la empresa, ha sido vergonzoso. Disponen además de otros elementos de premio y castigo arbitrarios para los que no necesitan justificación alguna: promociones y carrera profesional, formaciones, reparto de funciones, trato laboral, despidos, sanciones, etc.

Desde la Dirección se defienden diciendo que el proceso estará supervisado por una **Mesa de Calibración**. Este invento consiste en un foro de directores de todas las áreas que, aseguran, supervisará los casos en los que la evaluación subjetiva del trabajador se traduzca en consecuciones inferiores al 85 % o superiores al 100 %.

En **CCOO** consideramos que esta **Mesa de Calibración no vale para nada**. Es totalmente parcial y sólo se escucha a una parte, al jefe que pone los objetivos. La tendencia previsible será que este foro de directores dará por bueno lo que han evaluado otros directores y managers, ya que difícilmente irán en contra de sus propias decisiones.

Desde **CCOO** hemos pedido a la Dirección que recapacite y que impulse objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y acotados en el tiempo, que son las características básicas que han de tener unos buenos objetivos para impulsar el crecimiento y la buena marcha de la empresa. También que, al menos, el foro de revisión de la consecución de objetivos no sea tan descaradamente parcial, y que pueda ser un instrumento útil para resolver las discrepancias surgidas entre





el trabajador/a y su jefe a la hora de establecer y valorar los objetivos. Por último hemos señalado que no hay un seguimiento de la evolución de los objetivos durante el semestre: sólo hay feedback cuando se comunica la cifra de consecución al trabajador, y no antes, como sería lo normal.

Desde **CC00** no descartamos ninguna acción o medida para intentar que la Dirección cambie su postura al respecto en los próximos meses. Creemos conveniente dejar constancia de cualquier discrepancia rellenando el campo de comentarios con una frase similar a esta: "No conforme por el aumento desproporcionado de la subjetividad a la hora de fijar los objetivos".

COCHES DE EMPRESA Y RENTING

La Dirección quiere que los trabajadores paguen los coches de empresa

Este tema se tendrá que discutir en una futura mesa de negociación, pues las intenciones de la Dirección, de concretarse, suponen legalmente una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo (salario)** para un colectivo significativo de trabajadores y trabajadoras de Orange y también una **modificación del convenio**, que no prevé limitaciones en el pago por kilometraje.



Señalamos algunos de los aspectos más controvertidos de las propuestas de la empresa:

- Actualmente unos 65 trabajadores de las áreas comerciales disponen de un coche de empresa, que utilizan como herramienta de trabajo y también de manera privativa. Ese uso privativo tiene la consideración de retribución en especie y forma parte del salario; incluso en ocasiones se ha utilizado como argumento para congelar el sueldo. La Dirección quiere suprimir esta retribución y, por el momento, no ha presentado ninguna fórmula de compensación.
- Plantean la posibilidad de que un colectivo amplio de empleados de las áreas comerciales pueden disponer de un coche de flota... **pero pagando el trabajador**. La fórmula es la siguiente: la empresa asumiría 140 euros del coste del renting y el trabajador entre 110 y 260 euros, dependiendo del coche elegido. Aquí lógicamente no hay retribución en especie por el uso privativo del vehículo, ya que es el propio trabajador quien paga por ese uso privativo. En varias páginas web de renting de vehículos (p.e. www.alphabet.com) aparecen ofertas para particulares de 124 € +IVA por un Hyundai i20, de 157 € +IVA por un Seat León... Las cuentas no salen, salvo que la intención sea que el trabajador pague también cuando utiliza el coche como herramienta de trabajo.
- Sin embargo, los coches de flota de los directores y managers, con un coste de 400 euros mensuales por vehículo (para los modelos más básicos) y que prácticamente nunca son utilizados como herramienta de trabajo, seguirán costeándose íntegramente por la empresa. Lo que puede sufrir algún cambio son los 300 euros que este colectivo recibe cada mes en forma de tarjeta de combustible.
- El coche tendría instalado un mecanismo de telemetría para pagar el coste del combustible de manera automática mensualmente. Hemos preguntado expresamente por este dispositivo y dicen que incorpora un GPS. Así que en todo momento, y no





solo durante la jornada laboral, el vehículo puede ser geolocalizado y saber las rutas recorridas. No habría ya notas por kilometraje y se pagaría exclusivamente por el gasto en combustible, con unos factores correctores basados en el histórico de viajes del trabajador.

- No está previsto que se reserven plazas de parking de la empresa para estos coches de flota, a menos que por política de asignación de plazas el trabajador, por jerarquía, ya la tenga reservada.
- El coste del renting mensual que en su caso asuma el trabajador no se descontará de su nómina, sino que iría en un recibo independiente.
- Para el colectivo de empleados que actualmente pasan notas por kilometraje iguales o superiores a 500 € mensuales (en los casos de comerciales que tienen asignadas varias provincias esto pasa con frecuencia), quieren limitar el gasto o bien “recomendarles” que hagan uso del coche de flota, con las condiciones anteriormente citadas.

En **CCOO** ya hemos adelantado a la Dirección en la última reunión de la comisión de interpretación y empleo que **no estamos de acuerdo** con muchos aspectos de las propuestas que han esbozado. La Dirección asegura que constituirá una mesa de negociación para tratar este tema en septiembre y toman nota de nuestra disconformidad. Insisten en que por el momento no hay nada establecido oficialmente en Orange.

PREJUBILACIONES 2018

De aceptarse la propuesta de CCOO, en 2018 podría haber prejubilaciones.

Desde **CCOO** hemos reclamado a la Dirección la apertura de un tercer año del Plan de Prejubilaciones previsto en el ERE firmado en 2016, ya que el propio documento preveía esta posibilidad si las partes estaban de acuerdo en ello. De esta forma, los trabajadores y trabajadoras que, entre otros requisitos, el próximo año cumplan 55 años o más podrían acceder, si quieren, a esta modalidad de prejubilación de manera voluntaria.



En **CCOO** apoyamos estas alternativas no traumáticas que para muchas personas puede ser una buena oportunidad para asegurar unos ingresos hasta la fecha efectiva de su jubilación,

La Dirección ha comentado que este tema se verá después del verano con la parte sindical, pero en principio no es reacia a nuestras propuestas.

RELEASES EN FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

Desde **CCOO** hemos vuelto a reclamar a la Dirección una revisión general de los importes y compensaciones de los “releases” en fines de semanas y festivos, ya que son muy insuficientes; entendemos que las disponibilidades horarias que realizan estos trabajadores y trabajadoras deberían ser iguales o al menos muy similares a las compensaciones pagadas en las áreas de Redes y Sistemas de Información.





CC00 Orange
con Barcelona

Nº 198

Agosto de 2017



servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones **Orange**

También hemos insistido en la revisión de algunos casos individuales ya trasladados por nuestro sindicato. La Dirección dice que analizará estas peticiones.

Informa

SECRETARIAS DE DIRECCIÓN

En **CC00** exponemos de nuevo la situación de las trabajadoras que realizan funciones de secretarías de dirección. En muchas ocasiones multiplican su trabajo diario realizando tareas para varios directores, sin que ni el sueldo ni en su categoría profesional se vea reconocida esta carga de trabajo. No tienen ningún tipo de compensación y arrastran esta situación desde hace años; no es algo que ocurra de manera puntual ni excepcional, por lo que hemos vuelto a pedir que se revise su situación. La Dirección ha tomado nota de ello.

CHEQUES COMIDA

Desde **CC00** hemos reclamado a la Dirección un aumento de la ayuda a comida y su extensión a toda la plantilla de Orange.

Según se ha publicado en la prensa, se está valorando por parte del Gobierno que la exención fiscal en el IRPF de la ayuda a comida se eleve a 11 euros diarios. Hemos pedido a la Dirección que el importe de los cheques-comida que se entregan a los trabajadores y trabajadoras de Orange, congelado desde hace años, aumente como mínimo a esa cantidad.



También hemos vuelto a solicitar que la ayuda a comida se dé a toda la plantilla de Orange, sin excepción alguna para las personas con reducción de jornada por guarda legal.

PAGO DE LAS AYUDAS SANITARIAS EN AGOSTO

Las ayudas sanitarias por gastos médicos en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad realizados durante 2016 se abonarán por fin en la nómina de **agosto**, ya que no pudieron estar listas para julio como en principio estaba previsto. En varios casos en los que se han detectado incidencias, el pago podría demorarse todavía más.

Este año **el importe máximo por gastos médicos se ha incrementado a 475 euros**, lo que supone 75 euros más que el año pasado.

Si tienes sugerencias, ideas o propuestas para el establecimiento de nuevas ayudas (en **CC00** ya hemos presentado varias propuestas a la Dirección que actualmente están estudiando) contacta el delegado o delegada de **CC00** de tu centro de trabajo o envía un mensaje a comitempresa.es@orange.com.



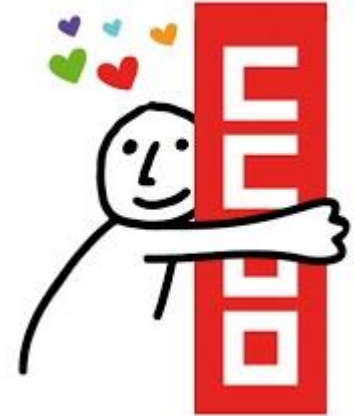


Informa

ELECCIONES SINDICALES EN ORANGE ALICANTE Y EN JAZZPLAT GUADALAJARA

Tras las elecciones sindicales celebradas el pasado mes de julio en el centro de Orange en Alicante, nuestro compañero, **Jesús Ordóñez**, renueva su posición como delegado de **CCOO**. Con una gran participación, **CCOO** obtiene el 100 % de la representación legal en Orange Alicante y nos consolidamos todavía más como la principal representación social en Orange. ¡Enhorabuena Jesús y MUCHAS GRACIAS A TODOS Y TODAS POR VUESTRO APOYO!

También trasladamos la enhorabuena a nuestros compañeros/as de **CCOO** de la plataforma de Atención al Cliente de Jazzplat en Guadalajara, que han obtenido un magnífico resultado en las elecciones sindicales celebradas en julio. Este avance importantísimo de **CCOO** en esta empresa filial de Orange en España supone un reconocimiento al buen hacer de nuestro sindicato en Jazzplat durante estos años en un entorno muy complicado. El renovado comité de empresa tendrá ahora 5 delegados/as de **CCOO**, que junto a otras fuerzas sindicales suman los 23 miembros que componen dicho comité.



CCOO refuerza su liderazgo en Orange y es la único sindicato presente en Orange España (OSP), OSFI, OCAT, OEST, JAZZPLAT y SIMYO.

¿Sabías qué?

EL DESPIDO DURANTE LA BAJA MÉDICA ES DESPIDO NULO

La justicia vuelve a poner en evidencia la legislación laboral española.

El juzgado de lo Social número 33 de Barcelona ha declarado nulo el despido que se produjo durante la incapacidad temporal de un trabajador (baja médica), siguiendo las sentencias y resoluciones dictadas por el Tribunal de Justicia Europeo.

Tradicionalmente en estos supuestos sólo se declaraba la nulidad si se conseguía acreditar que la causa real del despido era la baja médica. Se trata de un caso que marca precedente ya que, de no ser por la jurisprudencia europea, dicho despido hubiese sido improcedente en lugar de nulo. Por ello, el trabajador ha de ser reincorporado en la empresa, con idénticas condiciones de trabajo y con el abono de los salarios de tramitación.

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

