

# PLAZAS DE PARKING

**La Dirección comunica que valora impulsar el coche compartido y avanza también la posibilidad de subvencionar el uso del transporte público.**

En algunos centros de trabajo de Orange España llegar al puesto es un problema diario para un importante colectivo de empleados. Varios de estos centros están ubicados en parques empresariales o polígonos industriales lejanos y mal comunicados, con insuficiencia de transportes colectivos y pocas plazas de aparcamiento. Además, **la política actual de asignación de plazas de parking en Orange, irracional y jerarquizada, no hace más que fomentar el uso del transporte privado individual**, en detrimento de otras opciones más sostenibles.

En 2006 presentamos a la Dirección el **primer plan de movilidad** para Orange, que rechazó alegando problemas de presupuesto. Desde entonces en **CCOO** venimos presentando multitud de propuestas para intentar remediar estos problemas, que nunca han requerido de una única solución, sino de la puesta en marcha de varias acciones coordinadas: teletrabajo varios días a la semana, fomento del uso del transporte colectivo (subvencionando en todo o en parte los títulos de transporte), aumentar los horarios, rutas y destinos de las lanzaderas, impulsar la utilización del coche compartido mediante algún tipo de incentivo, promover el uso de la bicicleta cuando sea posible y acometer profundos cambios en la política de plazas de aparcamiento, que en la actualidad se limita a asignar las plazas casi en exclusiva por motivos jerárquicos, convirtiéndolas en un privilegio.



Hace unos días, la Dirección informaba de la situación del centro de trabajo más problemático de Orange, la Finca, donde hay unos 1.400 empleados que de manera indefinida y permanente tienen plaza de aparcamiento, y 670 que no la tienen nunca o casi nunca. También comunicaban que estaban valorando algunas propuestas, con varios matices, que en **CCOO** llevamos reclamando desde hace años:

- **Subvencionar los títulos de transporte** (abonos), aunque sin concretar la forma o cuantía de dicha ayuda, al igual que el uso de la bicicleta.
- **Fomentar la utilización del coche compartido**, incentivando económicamente su uso, tanto para el propietario del vehículo como para sus acompañantes.
- Desvincular, en parte, la asignación de plazas de aparcamiento de la posición jerárquica en la empresa.

A falta de más concreción, **en CCOO valoramos de manera positiva estas ideas**, especialmente las referidas a la posible subvención del transporte público y el fomento del coche compartido. Aunque todo dependerá de que finalmente se lleven a cabo, pues no es la primera vez que la Dirección manifiesta algunos avances en movilidad sostenible que luego se quedan en nada.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



# NUEVO MODELO ORGANIZATIVO

El pasado lunes, en **CCOO** nos reunimos con la Dirección y nos explicaron cuáles son sus intenciones para la futura organización de Orange.

Intentamos resumir y simplificar la exposición que hicieron, pues fue muy larga y densa. La Dirección tiene un diagnóstico previo elaborado por una consultora externa, sin participación de la representación social, donde **se constatan deficiencias en la organización sobradamente conocidas y que en CCOO llevamos años denunciando**: insuficiente reconocimiento a los empleados, promociones casi inexistentes, diferencias salariales enormes, nula valoración de la experiencia laboral, etc.

Las medidas que la Dirección quiere poner en marcha para corregir estos problemas chocan con el Convenio Colectivo de Orange y, aunque podamos llegar a compartir algunas, en otras cuestiones discrepamos.

**Avisamos también contra la tentación de crear una estructura profesional, laboral y salarial paralela al margen de lo previsto en el convenio: además de anular el diálogo social, es ilegal y denunciabile.**

## EXPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN

La Dirección comenzaba su exposición señalando que hay un problema de falta de reconocimiento en Orange. Dicen que tras escuchar a sindicatos, consultoras, *focus group*, líderes del cambio, etc., examinar los resultados de varias encuestas, y analizar el mercado y a nuestros competidores, creen necesario un nuevo proyecto de organización.



El modelo *Agile*, las tribus y los *squads*, son un primer paso, pero entienden que hay que seguir avanzando. La Dirección planea cambios en multitud de temas: carrera profesional, promociones y ascensos, movilidad, categorías, puestos y niveles profesionales, nuevas formas de retribución, revisión salarial, paga de objetivos, compensaciones especiales, etc.

La Dirección reconoce que hay confusión con las categorías, exceso de puestos y demasiada complejidad y niveles, que provocan insatisfacción y desconocimiento. Además, comentan que, exceptuando tribus y *squads*, tenemos una organización clásica y que hay que modernizarse. Señalan dos datos importantes:

- **MOVILIDAD.** Solo un 6% de la plantilla ha cambiado de puesto. La mayoría de cambios son dentro del propio área; la movilidad entre áreas apenas existe. Comentan que los cambios que se producen no llevan necesariamente aparejado un ascenso. Rematan este punto afirmando que un tercio de las vacantes internas no se cubren y que no encuentran a personas con ganas de cambiar. Otro impedimento es que desconocen el potencial de los empleados/as y sus inquietudes profesionales.
- **SALARIOS.** Comentan que manejan unas referencias y niveles propios, que no son los del convenio. **Reconocen la existencia de disparidades salariales enormes** entre empleados que hacen prácticamente lo mismo (hablan en algunos casos extremos de la mitad de sueldo) y que las bandas salariales son demasiado amplias.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



## FUTURO MODELO ORGANIZATIVO

La Dirección entiende que hay que simplificar toda la estructura de la empresa, aplanándola, y condensar de manera significativa los niveles y puestos. Para ello, apuestan por crear lo que llaman un MAPA FUNCIONAL, que es universal, válido para toda la compañía e igualmente útil en una organización clásica, *Agile* o con modelos híbridos. Sobre este mapa funcional quieren diseñar las nuevas políticas de recursos humanos, en base a dos ejes:

- Los aproximadamente 3.000 empleados y 738 puestos que actualmente existen en Orange, se agruparían en unas cincuenta *familias*, con entre 50 y 100 empleados por familia, con una formación específica y unos conocimientos determinados comunes. Por ejemplo, un grupo de abogados, otro de ingenieros de red, de informáticos, de financieros, de comerciales, etc.
- El otro eje es lo que denominan los niveles de contribución que se vertebran en varios apartados: titulación académica, habilidades, talento, experiencia profesional e impacto en el negocio. Este último es para la Dirección el más importante y se refiere a cuestiones tales como el número de personas a cargo, el volumen de presupuesto gestionado o el nivel de exposición (reuniones con directores, negocios con grandes clientes, criticidad del trabajo a realizar, etc.).



La convergencia de estos dos ejes dará la posición exacta del empleado en la empresa, determinará su sueldo y permitirá, siempre según la Dirección, ofrecer formaciones a medida, incrementar y mejorar la movilidad, retener el talento, etc.

Por último, hablaron de los distintos mecanismos de compensación y retribución, que pretenden agrupar y monetizar por completo: salario fijo, salario variable, todos los pluses, complementos y suplidos, los bonos extraordinarios, todos los beneficios sociales y todas las retribuciones en especie (ayuda a comida, seguros de vida y médicos, tráfico telefónico y ofertas para empleados, contribuciones al plan de pensiones, coches de empresa, tarjetas gasolina...), ayudas sociales, entrega de acciones, pagos por kilometraje, notas de gastos, etc. Así hasta obtener una cifra global, con posibilidad, según los casos, de elegir entre cobrar determinada retribución en dinero, o en especie...

Acaban afirmando que la revisión salarial debe basarse, a su juicio, en aspectos tales como el posicionamiento frente al mercado o la retención del talento, teniendo en cuenta siempre el salario global del empleado.

## RESPUESTA DE CCOO

Tras esta exposición de la Dirección, en CCOO quisimos aclarar varias cuestiones, señalando en primer lugar que necesitábamos más tiempo para hacer un análisis completo:

- **Los cambios pretendidos por el equipo directivo de Orange se extienden prácticamente a todo el convenio colectivo** actualmente vigente: clasificación profesional, movilidad, vacantes, formación, política retributiva, revisión salarial, pluses y complementos, beneficios sociales...
- **La Dirección de la empresa no debe dar por sentados muchos aspectos que legalmente han de negociarse con la representación social**, ya que suponen cambios organizativos profundos y de gran calado.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



- En **CCOO** tenemos que recabar más información, estudiar, analizar y contrastar con el tiempo suficiente todas las aspiraciones de la Dirección, aunque adelantamos que en **aspectos tales como la política retributiva, revisión salarial, promociones y reconocimiento profesional estamos muy alejados.**
- Recordamos que la Dirección tiene que dar respuesta a la **propuesta de revisión salarial** conjunta de **CCOO** y UGT para 2018.
- Para terminar, **informamos de lo grave que sería crear una organización laboral, profesional y salarial paralela y al margen del Convenio Colectivo de Orange.**

Ambas partes hemos acordado tener más reuniones para abordar estos asuntos. No tenemos problema alguno en negociar cualquier aspecto, siempre que sea en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras de Orange.

En **CCOO** queremos seguir la senda del diálogo social y la negociación; la conflictividad y la judicialización de las relaciones laborales no son recomendables y pueden hacer peligrar los buenos resultados que año a año desde el conjunto de la plantilla logramos en la empresa.

## Otras noticias



**PERMISOS RETRIBUIDOS.** Ya comentábamos en el **anterior comunicado**, que en **CCOO** habíamos pedido la aplicación de la nueva doctrina del Tribunal Supremo respecto a los permisos retribuidos. Por tanto, desde ya, en Orange los **permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de familiares comienzan a contar el primer día laborable del solicitante, después del hecho causante.** Por ejemplo, si el matrimonio es un sábado, el permiso de 15 días comenzaría el lunes (y si es festivo, el martes); si el nacimiento del hijo es un viernes (acabada la jornada laboral), el permiso empieza el lunes... Todavía queda por solventar alguna duda respecto a qué ocurre si estos permisos se generan estando de vacaciones... Cuando tengamos respuesta, informaremos.

**RENTING DE VEHÍCULOS.** Se está ultimando un plan para **extender el renting** de coches a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, cuestión esta que ya **avanzábamos** en **CCOO** hace medio año, cuando firmamos el acuerdo sobre vehículos de flota para las áreas comerciales. De momento, las condiciones exactas no están definidas todavía, pero sí parece claro que los empleados interesados deberán hacer frente al pago completo del *renting*, aunque afirman desde la Dirección que a un precio muy competitivo. Cuando tengamos más información, la iremos comunicando.

**PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS EN 12 PAGAS.** En estos días en **CCOO** estamos evaluando la posibilidad de que se adelante el cobro de las pagas extraordinarias de verano (junio) y navidades (diciembre), prorrateando su importe cada mes. Esta medida, de concretarse, sería **totalmente voluntaria** sin repercusión fiscal o laboral alguna.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

