

Desde CCOO Orange os deseamos lo mejor para este año ¡¡¡Feliz 2012 para todos y todas!!!

Informa

1.375 euros por tener "derecho" a plaza de parking en Orange

En diciembre la Dirección de RRHH envió este [mensaje](#) a los empleados que, según el criterio de la empresa, "tenían derecho" a plaza de parking. En él se informaba que quienes tuvieran plaza asignada y renunciaran a ella, recibirían **125 euros mensuales** durante 11 meses; quienes no la tuvieran, quedarán en lista de espera, recibiendo también mientras tanto 125 euros al mes.

Desde hace años en Orange las plazas de parking se asignan a dedo: los trescientos y pico mandamases de la empresa (directores, managers

y gerentes) tienen plaza y también la tienen otros mil trabajadores y trabajadoras seleccionados discrecionalmente por los anteriores. En **CCOO** siempre hemos apostado por un reparto más social y equilibrado de las plazas de garaje, sin primar tanto la jerarquía; por eso nos parece injusto que sólo algunos puedan optar a la compensación que ofrecen desde RRHH. Con esta medida concreta la Dirección da una **nueva vuelta de tuerca a una política de discriminación en Orange: los trabajadores y trabajadoras que pertenecemos a los grupos más bajos del convenio somos relegados y no podemos optar a plaza ni a compensación alguna.**

La Dirección de Orange se gasta **casi dos millones de euros al año en alquileres de plazas** de garaje para ellos mismos y para quienes ellos eligen y tienen la desfachatez de hablar de falta de presupuesto cuando desde **CCOO** se presentan propuestas que tratan de fomentar el uso del transporte colectivo: **subvención del abono transporte**, más lanzaderas, especialmente al mediodía para el personal con jornada reducida, coche compartido, etc.

La Dirección de Orange mantiene unos **190 vehículos para sus jercas, a un coste bastante superior al millón de euros en renting** (la gasolina se paga aparte), pero ve demasiado cara una pequeña flota para quienes utilizan el coche como herramienta de trabajo. Varios de estos vehículos en renting (Lexus, BMW, Audi, Volvo) tienen un coste mensual equiparable al salario que reciben algunos trabajadores y trabajadoras de Orange.

¿A quién le puede parecer justo que cualquier jefe de Orange tenga plaza permanente y una **trabajadora embarazada no**? ¿Cómo puede ser que quienes utilizan el coche constantemente como herramienta de trabajo (**comerciales y algunos técnicos**) no tengan asignada ninguna de las más de mil plazas de las que dispone Orange? ¿Realmente no hay presupuesto para fletar una lanzadera con destino a los aparcamientos cercanos para las **personas con reducción de jornada** y personal a turnos? ¿Y para el **coche compartido**? ¿Qué tal una compensación también para los que no tienen más remedio que aparcar en las zonas de pago que, además, son los que menos ganan? ¿Por qué no se subvenciona el abono transporte?

Las respuestas a todas estas preguntas son claras: **la Dirección española fomenta la discriminación entre los trabajadores y trabajadoras de Orange** y, sorprendentemente, **CCOO** es el único sindicato que critica esto, mientras otros callan y otorgan. **Luego les extrañará ser la Dirección peor valorada de toda Europa.**

Cómo te afectan las nuevas medidas del Gobierno: PATERNIDAD e IRPF

El Gobierno de España aprobó el último viernes del pasado año una serie de medidas que tienen repercusión directa para los trabajadores y trabajadoras de Orange. Mencionamos dos de ellas que tendrán aplicación inmediata en la empresa:

- **Paternidad.** **CCOO** acordó con la Dirección la ampliación en Orange del permiso de paternidad de 13 días a cuatro semanas, adelantándonos a lo previsto en la ley más de medio año. Por desgracia, el anterior Gobierno demoró la ampliación un año, y ahora el nuevo Gobierno ha vuelto a retrasar la ampliación del permiso de paternidad a 2013.

El acuerdo firmado por **CCOO** hace unos meses preveía esta situación y establece que durante 2012 la paternidad en Orange será de: 3 días de permiso retribuido por nacimiento de hijo/a,



más otros 13 días a cargo de la Seguridad Social, más otros 15 días de licencia sin sueldo que el padre puede, si quiere, disfrutar junto a su hijo/a.

- **Subida del IRPF.** Otra de las medidas anunciadas por el Gobierno es la subida del IRPF para las rentas del trabajo. Con carácter general, a comienzos de este año nuestras nóminas experimentarán una bajada generalizada en el salario neto por la subida del porcentaje de retención en el IRPF, que aumentará según la tabla que se adjunta:

Base liquidable general (a partir de)	Incremento del tipo aplicable
0 €	0,75 %
17.707,20 €	2 %
33.007,20 €	3 %
53.407,20 €	4 %
120.000,20 €	5 %
175.000,20 €	6 %
300.000,20 €	7 %

Comienza el piloto de teletrabajo en Orange

Como recordaréis, hace unos meses alcanzamos un principio de acuerdo con la empresa para impulsar el teletrabajo en Orange. El primer paso, que era iniciar un piloto con un grupo de empleados que comenzaran a teletrabajar, ya está en marcha. Aunque las reuniones con la empresa han sido frecuentes, **desde CCOO no hemos podido negociar las condiciones concretas de este piloto**; la Dirección se ha limitado a informarnos de su particular idea de teletrabajo:

- El piloto de teletrabajo estará dirigido exclusivamente a trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada mayor a un octavo que decidan ampliar su jornada y a personas incluidas en el Plan Familia. Finalmente **desde CCOO sí hemos conseguido extender el piloto a cualquier centro de trabajo de España y a todas las áreas de la empresa.**
- El piloto tendrá una duración de entre 6 y 12 meses. Desde RRHH están manteniendo contactos con los posibles candidatos para que, si el responsable está de acuerdo, puedan comenzar a teletrabajar en febrero. Con carácter previo, los candidatos recibirán las herramientas básicas para comenzar el piloto (ordenadores portátiles, conexión ADSL, formación específica en teletrabajo y en temas de seguridad y salud, etc).

En **CCOO** nos parece positivo que comience el teletrabajo en Orange, pero consideramos que **se trata de un piloto pobre y excesivamente limitado**, hecho a medida de una dirección empresarial bastante anticuada que huye de los métodos modernos de trabajo.

No resulta lógico limitar tanto la elección de los candidatos. Nos alegramos por los elegidos, pero nos hubiera gustado más que todos los que trabajamos en Orange tuviéramos la oportunidad de teletrabajar. Tampoco nos parece normal que en última instancia sea el responsable inmediato el que decida quien teletrabaja y quien no.

Confiamos no obstante en acercar posturas para que en un futuro cercano todos y todas podamos con el teletrabajo conciliar mejor nuestra vida personal, familiar y laboral.

Varios

Durante estas últimas semanas en **CCOO** Orange nos hemos reunido con la Dirección de la empresa para tratar aspectos relativos a muchos temas: plus de transporte, pensiones, ayudas por hijos/as y ayudas médicas, formación, DNF, comisión comercial, prevención...

- **PLUS DE TRANSPORTE.** Según lo acordado durante la negociación del convenio colectivo por **CCOO** y la Dirección de la empresa, a partir del 1 de enero de 2012 los trabajadores y trabajadoras del Grupo 2 que vinieran percibiendo el plus de transporte, verán como éste se integra en el salario. El aumento de 550 euros del salario base implicará una mayor base de cotización y, dependiendo de los casos, un salario neto mensual algo inferior, que se compensará con una mayor paga de objetivos variable.
- **PENSIONES.** Desde **CCOO** hemos acordado con la Dirección la integración en el Plan de Pensiones de Orange de los 21 trabajadores y trabajadoras de Orange Advertising Services, una empresa del grupo recientemente constituida. También podemos dar una buena noticia: después de un año de turbulencias financieras y económicas globales **el Plan de Pensiones de Orange acumula en el año 2011 una rentabilidad positiva del 2.21%** (datos a 30/12/2011), lo que supone que nuestro Plan se coloca entre los primeros del mercado. Desde **CCOO** desmentimos algunas informaciones erróneas que apuntan a una rentabilidad del 0%.

- **ACCIÓN SOCIAL.** A partir del 13 de enero comienza el plazo para solicitar las ayudas por hijos e hijas menores de 3 años, que se cerrará el 5 de febrero. Posteriormente se abrirá la convocatoria de ayudas médicas; os recomendamos que conservéis la factura justificativa de los gastos sanitarios oftalmológicos, odontológicos y ortopédicos, ya que no se admitirán facturas fechadas en 2012 aunque se refieran a trabajos de 2011. En las ayudas oftalmológicas, es necesario desglosar en la factura el coste de los cristales del de la montura.

Para solicitar ayudas por el Plan Familia o por hijos con sobredotación intelectual no hay plazo establecido; se pueden tramitar en cualquier momento. Cualquier duda puedes planteárnosla en comitempresa.es@orange.com.

- **FORMACIÓN.** Con datos cerrados a mes de octubre la Dirección de la empresa afirma que el 91% de la plantilla de Orange ha recibido al menos un curso de formación, lo que es un buen dato. Desde **CCOO** hemos tratado además varios puntos:
 - a) Para el personal con reducción de jornada hemos pedido que la formación se ajuste a su horario o, de no ser posible, que se compense adecuadamente el exceso de horas realizadas, así como el pago de la ayuda a comida.
 - b) Se siguen supeditando las formaciones a los responsables jerárquicos; los trabajadores deberíamos poder elegir directamente algunos cursos, sin que fuera necesario contar con el beneplácito del jefe. Rechazamos la actual opacidad de criterios en la asignación de las formaciones del Orange Campus.
 - c) **Formadores internos.** Hace ya algunos meses que desde **CCOO** trasladamos una propuesta para compensar al personal interno que ejerce labores formativas para otros trabajadores de la empresa. Este tema cada vez está más avanzado.
- **DNF.** El exceso de horas de localización e intervención amenaza con convertirse en un mal endémico en el área de redes; muchos superamos con creces los límites anuales. A la falta de personal se ha sumado ahora el despropósito de celebrar conferencias telefónicas periódicas (cuatro diarias, algunas fuera de horario y durante el fin de semana y festivos) en las que obligatoriamente hemos de participar para dar cuenta del estado de la red. Desde **CCOO** denunciamos que **la situación de los que trabajamos en la DNF es ya bastante delicada para que vengan con estas ocurrencias.**

Por otra parte hemos solicitado formación específica en inglés para algunos colectivos de la DNF que han de atender las incidencias en este idioma.

- **COMISIÓN COMERCIAL.** Desde **CCOO** hemos traslado a la Dirección varios asuntos, algunos ya recurrentes, como los **retrosos injustificados en los abonos de las notas de gastos** o los problemas que surgen por la utilización del coche propio como herramienta de trabajo; en **CCOO** vemos absurdo que los comerciales no tengan plaza de garaje asignada.

Debido al encarecimiento de los costes, hemos propuesto que se abone una cantidad para el mantenimiento del vehículo, además del pago por kilometraje. También hemos presentado alternativas al uso del coche propio: alquiler de vehículos por horas y coches de flota. Asimismo, hemos propuesto un programa de rotación de puestos para mejorar la movilidad interna de los comerciales que actualmente ven parada su carrera profesional.

Por último, hemos pedido que se provea a los comerciales de las herramientas necesarias para desempeñar su labor (móviles, terminales, aplicativos, que puedan mostrar al cliente) y que la fijación de objetivos para el pago del variable se haga en la primera quincena del semestre, fomentado el diálogo y la comunicación con el trabajador.

- **PREVENCIÓN.** La evaluación de los **riesgos psicosociales** en Orange sigue avanzando: los dos representantes de la empresa y los dos de **CCOO** abordarán en breve los centros de trabajo de Madrid. Después de la llamada de atención que ha supuesto la evaluación internacional del estrés en Orange, gestionada en España íntegramente por **CCOO**, hemos presentado a la Dirección una batería de medidas y acciones correctoras que puedes consultar [aquí](#).

Adelantamos que va por buen camino la propuesta de **CCOO** sobre la **entrega de auriculares** a todos los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones han de estar mucho tiempo al teléfono. Por último, hemos solicitado más información sobre la calidad del aire en los conductos del aire acondicionado de todos los centros de trabajo y también sobre la responsabilidad empresarial cuando se utiliza el vehículo como herramienta de trabajo.

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