

PLAZAS PARKING

Para **CCOO** cualquier optimización en el aprovechamiento de las plazas de aparcamiento de la empresa es una mejora que llevamos años reclamando, pero no soluciona los problemas de fondo que creó la Dirección tiempo atrás, cuando unilateralmente impuso una política de asignación de plazas de parking basada casi exclusivamente en criterios jerárquicos.

Hace bastantes años un número considerable de plazas de aparcamiento en Orange se asignaba por sorteo y cientos de trabajadoras y trabajadores, de manera rotatoria, podían disfrutar de una plaza durante varios meses al año. El sistema no era perfecto desde luego (gran parte de las plazas se asignaban por jerarquía), pero era infinitamente mejor que la política de castas actual, donde los grupos más bajos del convenio no tienen acceso a una plaza nunca o casi nunca, mientras otros la tienen siempre, aunque no la utilicen.



Si el problema estalla ahora es porque, para reducir costes, se han abandonado dos edificios en la sede corporativa de la Finca y, de paso, se han perdido unas 200 plazas de aparcamiento. Ahí naufraga sin remedio una política que es un desastre desde hace mucho tiempo, cuando convirtieron un bien de la empresa en un símbolo de estatus y privilegio al que nadie quiere renunciar. La verdadera complicación que quieren solucionar desde la Dirección es que hay bastantes menos plazas de parking que personas que, según ellos, tienen “derecho” a una. Esto se hizo evidente en 2018, cuando dejaron en suspenso sus propias reglas y cesó la asignación inmediata de plazas a las nuevas contrataciones y ascensos al Grupo 0 del convenio. Desde entonces, todo han sido parches, y el déficit de plazas es en la actualidad enorme. La Dirección dice que no tiene plaza para 170 personas del Grupo 0 del convenio y eso les preocupa. Esta preocupación no se extiende a los cientos y cientos de personas trabajadoras de los Grupos 1 y 2... de esos *pasan* bastante.

Así que, tras perder 200 plazas, quieren automatizar a toda prisa su *liberación* durante los días de teletrabajo e impulsar la cesión manual de las mismas los días de vacaciones, para intentar garantizar que quienes venían disfrutando de aparcamiento en la empresa, lo sigan haciendo.

En lo básico, la política de asignación de plazas por castas permanece intacta y las automatizaciones en las cesiones funcionarán solo en algunos centros de trabajo (por ejemplo, en la Finca se implantará el nuevo sistema, pero en Ulises y en Garcilaso, no):

- **Directores N1 y N2.** Sin cambios. Siguen teniendo una plaza fija de aparcamiento a su disposición y los días de teletrabajo, vacaciones, permisos... pueden ceder la plaza de manera manual a quien quieran.
- **Managers.** Sin apenas cambios. Como hasta ahora, tienen plaza fija de parking, pero los días que han declarado que teletrabajan, la plaza se libera automáticamente. Pueden designar nominalmente a quién ceden la plaza o evitar sin problemas el automatismo en la cesión. En caso de vacaciones o



permisos, para que la plaza pueda usarse por otro empleado, deben cederla de manera manual.

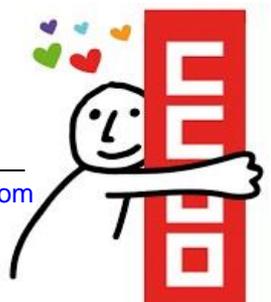
- **Grupo 0 del Convenio de Orange y Assistants de N1 y N2.** Con carácter general, este colectivo, que según la Dirección ocupa el 80% de las plazas disponibles en la empresa, tiene también plaza de aparcamiento a su disposición, pero puede no ser siempre la misma. Cada mes, se sabrá con antelación la plaza asignada para los días declarados de presencia en la oficina y la Dirección asegura que 9 de cada 10 meses la plaza será la misma.
- **Grupos 1 y 2 del Convenio de Orange.** No hay cambios y todo sigue igual. Antes no teníamos plaza y ahora tampoco. Únicamente podremos conseguir aparcar en la empresa días sueltos del mes, cuando de los estratos superiores caiga alguna cesión a modo de migaja o limosna. Para ello deberemos volver a darnos de alta en la herramienta de parking y los días que tengamos declarada presencia en la oficina podremos, con suerte, optar a alguna plaza, siempre que los colectivos anteriores no las ocupen todas. Dispondremos, en definitiva, de las sobras. Además, del 24 a 31 de mayo no podremos aparcar en las plazas de la empresa, mientras se implanta la herramienta de parking.
- **Personas con movilidad reducida.** Tampoco hay cambios. Las personas trabajadoras de Orange con movilidad reducida que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% conservarán su plaza de aparcamiento en la empresa.
- **KAMs de Grandes Cuentas.** Este colectivo dispondrá de un “pool” de plazas reservadas.
- La implantación de este sistema está prevista para el 1 de junio.
- **Auditorias y controles.** Para asegurar que el sistema de liberaciones automáticas funciona, se realizarán inspecciones periódicas sobre el uso de las mismas. Es decir, comprobarán que las plazas están ocupadas y, si hay alguna vacía, indagarán quien la tenía asignada y el motivo de su no uso. En palabras de la Dirección: *“El mejor mecanismo para sacar el mayor provecho al parking es tener actualizada tu presencia planificada y ocasional en la herramienta, así como el teletrabajo ocasional. Si no utilizas una plaza asignada durante 3 días en un mismo mes se procederá a la retirada del acceso al parking durante una semana. En caso de reincidencia en el mismo mes, se retirará el acceso durante un mes completo. Si se detecta un comportamiento recurrente, se podría considerar incumplimiento grave, retirando el acceso de forma permanente. Todo ello sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario”.*

En **CCOO** decíamos al principio que vemos en estos cambios una mejora y un gran trabajo por parte de las compañeras y compañeros que han colaborado en este proyecto y siguen trabajando para sacar el máximo partido a las plazas de aparcamiento y evitar su infrutilización. Pero insistimos en que **nuestra propuesta va en la línea de un reparto de plazas de aparcamiento más justo, equitativo y social, para que cualquier trabajadora o trabajador de la empresa pueda acceder a una plaza de aparcamiento unos meses al año.** Creemos que la asignación de parking por motivos jerárquicos ha de ser mínima y pensamos que **la mayoría de las plazas deben asignarse por sorteo**, de manera periódica y rotando todos los solicitantes, con las debidas excepciones para los trabajadores/as con movilidad reducida o con problemas médicos puntuales, empleados/as (comerciales, técnicos) que utilizan el coche como herramienta de trabajo, trabajadoras embarazadas y usuarios de coche compartido.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



AYUDAS SOCIALES

En la nómina de mayo se abonarán las ayudas sanitarias y las de TDA, TDAH y sobredotación. Además, desde hoy y hasta el 30 de mayo estará abierto el plazo para solicitar las ayudas por celiaquía, bachillerato y FP.

El fondo de acción social previsto en el Convenio de Orange destinado a trabajadoras y trabajadores de **OSP, OSFI y Simyo** está dotado con un presupuesto anual conjunto de unos 600.000 euros y se actualiza cada año de acuerdo al IPC, siempre que éste sea positivo. Por tanto, la variación en los importes de las distintas ayudas sociales depende principalmente del número de solicitudes de cada año: si crece, la ayuda final puede reducirse para llegar a todas y todos, como viene pasando, por ejemplo, con las ayudas médicas o por TDA/TDAH, donde en cada ejercicio se detecta un incremento constante del número de solicitudes respecto al año anterior. También es importante señalar que las ayudas por hijos, las ayudas médicas o de cualquier otro tipo dependen del convenio colectivo:



sin convenio en Orange, directamente desaparecerían todas las ayudas sociales.

En **CCOO** participamos de manera muy activa en la Comisión de Acción Social y hacemos llegar a la Dirección distintas propuestas e iniciativas, siempre con la finalidad de mejorar estas ayudas para que lleguen al mayor número posible de personas en Orange, en base a criterios de igualdad, justicia y reparto equitativo. En la última reunión, se acordó lo siguiente:

- **Ayudas médicas.** En la nómina de mayo se abonarán las ayudas de carácter médico por gastos sanitarios ocasionados durante el año pasado en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor, tratamientos de fertilidad y reconstrucción mamaria en casos oncológicos. El importe máximo de estas ayudas será de 500 euros y se pagarán unas 850 solicitudes en mayo. Para junio quedarán ciento y pico solicitudes más que fueron presentadas con alguna incidencia... En total, casi 1.000 ayudas para trabajadoras/as de **OSP, OSFI y Simyo** con un importe conjunto cercano a los 325.000 euros.
- **Ayudas TDA/TDAH.** También en mayo se abonarán las ayudas económicas destinadas a personas trabajadoras de Orange que tengan hijos/as menores de edad con trastorno por déficit de atención, con o sin hiperactividad, o bien con **sobredotación** intelectual (esta última convocatoria estará abierta durante todo el año). El importe de estas ayudas asciende a 725 euros y se han tramitado 120 solicitudes, con un importe global aproximado de 80.000 euros.
- **Ayudas bachillerato, FP y celiaquía.** Desde hoy mismo, 14 de mayo, y hasta el 30 de mayo, estará abierto el plazo para la presentación de solicitudes de ayudas destinadas a empleados/as con hijos en bachillerato y/o FP, así como ayudas por celiaquía. Las bases de estas convocatorias están

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



disponibles en [ViveOrange](#), donde también se tramita la solicitud, todo de manera telemática. Cuando finalice el plazo, se evaluarán las peticiones y en **CCOO** nos volveremos a reunir con la empresa a fin de determinar el importe de las ayudas en función del número de solicitudes.

Para finalizar, recordamos que el pasado febrero se abonaron otras 340 solicitudes de **ayuda para el cuidado y/o educación de hijos menores de 3 años**, con un importe total aproximado de unos 156.000 euros.

COMERCIALES

En los últimos encuentros que desde CCOO hemos mantenido con la Dirección para exponer varios problemas específicos del personal comercial ha habido escasos avances.

Aunque algunos temas son comunes al conjunto de la plantilla de Orange (malestar general con el bono extraordinario y con su absoluta arbitrariedad y opacidad, ausencia de reconocimiento a la labor profesional, etc.), hay algunos que están impactando negativamente y de manera muy directa a la fuerza comercial y de ventas de Orange.

- **Vehículos comerciales de *renting*.** Este verano comenzarán las licitaciones para los nuevos coches de *renting*, que vendrán a sustituir los antiguos contratos firmados hace ya casi cuatro años. Aunque en su momento las condiciones eran aceptables, el paso del tiempo y la poca (nula, más bien) voluntad de la Dirección para solucionar la mayoría de problemas detectados no van a ser precisamente incentivos para que las personas trabajadoras de Orange dedicadas a tareas comerciales se animen a continuar con el *renting*... En efecto, desde **CCOO** llevamos años exponiendo las mismas quejas, pero la Dirección no ha hecho nada y ahora, para seguir mareando la perdiz, nos dicen que presentemos por escrito lo que llevamos años repitiendo.
- **Para los comerciales el coche es una herramienta de trabajo imprescindible que utilizamos de manera constante en nuestra labor diaria.** Las visitas a clientes y futuros clientes es una parte fundamental de las tareas de venta y, por razones obvias, estos desplazamientos, en ocasiones de cientos de kilómetros diarios, se hacen en coche. El sistema de pago del kilometraje por *renting* no llega a cubrir el coste completo del trayecto y nos vemos obligados a poner dinero de nuestro bolsillo. Es como si a quienes trabajan a diario con el ordenador y hojas de cálculo se les obligara a pagar una parte del precio del pc de la empresa o el de las licencias de software... Suena ridículo ¿verdad? Pues esto es lo que está haciendo la Dirección con los comerciales.



- **Los desplazamientos a la oficina son la parte más pequeña de los trayectos diarios que realizamos los comerciales.** En las sedes de fuera de Madrid o Barcelona (aunque también en estas sedes sucede) las visitas nos llevan a viajar por distintas provincias y a realizar trayectos larguísimos de varias horas. En **CCOO** volvemos a solicitar que se tenga en cuenta esta casuística y se pague íntegramente el combustible al comercial, sin ningún tipo de coeficiente reductor. La fórmula más adecuada sería la entrega de tarjetas de gasolina/gasoil para no tener que adelantar el dinero del combustible.
- Aunque desde la empresa dicen que el comercial puede usar su vehículo particular y reclamar el pago del kilometraje previsto en el [artículo 20 del Convenio de Orange](#), las presiones pasadas y presentes para que optemos por el vehículo de *renting* son constantes, con trabas frecuentes cuando se superan recorridos mensuales a partir de 2.000 kilómetros, algo bastante normal en zonas.
- Hace un año logramos que la empresa aceptara subir el pago por kilometraje en *renting* de 8 céntimos/kilómetro a 9 céntimos/kilómetro y quedó solo firmar. Entremedias llegó la pandemia y la Dirección dice ahora que no es el momento de cumplir el compromiso. ¿Cuándo entonces?
- Los vehículos de *renting* a coste cero (gama baja, Fiat 500 y Citroën C3) no resultan adecuados para la correcta labor de venta y mucho menos si debemos pasarnos horas y horas al volante. Por seguridad, hemos solicitado en varias ocasiones vehículos de gama media a coste cero (Renault Megane, Seat León...).
- Pedimos también la provisión de herramientas informáticas adecuadas para el desempeño de nuestra labor comercial, especialmente equipos livianos y fáciles de llevar a las visitas. No es normal que los *managers* (que por lo general están en su casa o en la oficina) tengan a su disposición una Surface como equipo informático de trabajo y los comerciales visitemos a los clientes con el Lenovo a cuestas.

Por último, en **CCOO** hemos indicado las presiones de algunos *managers* para que los comerciales pidamos las vacaciones del año pasado de manera inmediata, cuando en el resto de la empresa los días pendientes de 2020 pueden disfrutarse hasta el 15 de septiembre de 2021.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

