

## Sección Sindical de UGT en ORANGE

### ÍNDICE

Artículos	Pág.
¿Qué está pasando en la empresa?	1
Acción Sindical de UGT	4
Nuestro Sector	5
¿Sabías que ...?	6

### CONTACTO

Pº Club Deportivo 1 28223 Pozuelo de Alarcón  
 Parque Empresarial La Finca, Edif. 8 Pta 0  
 Sala San Marino  
 Tlf: 912522798 – 0495 Fax: 912522737  
[www.ugt-orange.es/contacto](http://www.ugt-orange.es/contacto)  
[ugt.seccionsindical@orange.com](mailto:ugt.seccionsindical@orange.com)  
 Perfil en [Facebook](#)      Síguenos en [Twitter](#)

## ¿Qué está pasando en la empresa?

### DESPIDOS - ALTERNATIVA UGT



En apenas un mes se han producido al menos 7 despidos en **Orange**.

La empresa reconoce de manera sistemática la improcedencia de los despidos. Creemos que una empresa como la nuestra debe hacer un esfuerzo por, al menos, plantear otras alternativas. Máxime con el nivel de paro que tenemos, donde despedir es condenar a la exclusión, y lo saben.

Los 5 despidos de Marca y Comunicación el 14 de Junio alegando en todos una disminución del rendimiento son inaceptables. Sabemos que los responsables no despiden sin el beneplácito de la Dirección, pero ¿qué pasa con esos responsables? ¿Se dan cuenta de golpe que 5 personas no rinden lo suficiente? ¿Qué pueden pensar de sus responsables esos trabajadores despedidos, y los que se quedan? Esos responsables ejecutan los despidos con el visto bueno de la dirección.

Con la idea de abrir una vía de diálogo para replantear en **Orange** esta situación, **desde UGT propusimos** en la Comisión de Interpretación y Empleo de Abril a toda la representación social y empresarial una **alternativa para establecer planes de acción previos a los despidos**, fomentando la **movilidad** y dando **oportunidades reales** de adaptación en los casos que realmente se demuestre un bajo rendimiento por parte del trabajador.

No pretendemos con esta alternativa que la empresa diga si o no. Pretendemos trasladar nuestra visión para que el resto pueda aportar también la suya, y **de manera dialogada** intentemos llegar a puntos de encuentro para parar la situación actual (notificación sin previo aviso ni oportunidades de que estás despedido y reconocimiento posterior de la improcedencia del hecho). En una empresa en la que tenemos buenas condiciones y beneficios, conseguidos a base de diálogo, **parece increíble** que no podamos sentarnos para tratar de verdad algo tan importante.

Tenemos la **esperanza** de que este gesto de **UGT** sea ese pequeño empujón que permita cambiar las cosas y que **entre todos** podamos lograr avances reales en esta materia. **Es necesario**.

## ¿Qué está pasando en la empresa?



### COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y EMPLEO

Lamentablemente, tras haber solicitado varias veces desde **UGT** la convocatoria de esta comisión, **la empresa ha vuelto a incumplir nuevamente lo firmado en Convenio Colectivo** cuando además hay asuntos muy importantes que tratar. Incluyendo el compromiso de la empresa de firmar en esta comisión la posibilidad de acumular en jornadas completas las reducciones de jornada por cuidado de menores con enfermedades graves.

Tuvieron mucha prisa en anunciarlo pero a la hora de hacerlo efectivo no se dan la misma prisa. ¿Y los afectados? Parece que el interés de la empresa para comprometerse en las fechas que se hizo no se traduce en una firma lo antes posible en esta comisión.



### COMISIÓN DE IGUALDAD

El pasado 26 de Junio la **Sección Sindical de UGT en Orange** se reunió en el seno de la Comisión de Igualdad y tuvimos oportunidad de abordar una de las grandes cuentas pendientes en nuestra empresa: la igualdad retributiva.

Ya os anunciamos hace meses que hicimos una propuesta a la empresa para trabajar en un indicador que nos permita saber si avanzamos en esta línea y a qué ritmo. En esta reunión hemos podido exponerlo a la comisión y la respuesta de la empresa ha sido que lo analizarán en las próximas semanas para estudiar su viabilidad.

El objetivo de este indicador no es otro que analizar si las medidas que se toman en materia retributiva consiguen reducir las diferencias salariales. Dicho de otro modo, saber si avanzamos o no, aunque sea más o menos despacio, pero tener un termómetro anual que nos de una ligera idea con datos globales e intentando trabajar con datos por áreas y por grupos profesionales.



### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Este mes de Junio se han celebrado sendas reuniones en las que hemos trasladado a la empresa la **preocupación de los delegados de Prevención de UGT en varias materias.**

Una de ellas es la puesta en marcha de medidas contra los **riesgos psicosociales** que el informe de Fremap puso de manifiesto tras la encuesta realizada en toda España.

En dicho informe se indican claramente donde están los principales problemas y **desde el pasado mes de Septiembre** la Dirección cuenta con las propuestas de **UGT** para implementar medidas concretas que inciden en la excesiva carga de trabajo, el estilo de mando, los periodos de descanso, etc... Estamos a la espera de una respuesta de la Dirección para implementarlas.

El segundo gran tema es el **Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral**. El existente no está consensuado con la representación legal de los trabajadores y debemos dotarnos de un Protocolo que tenga el máximo consenso.

Además, no vemos de recibo que en la comisión de igualdad se trate este protocolo. Creemos que en igualdad se pueden aportar muchas cosas en lo referente a acoso sexual y por razón de sexo, pero el resto de aspectos debe ir por Prevención.

## ¿Qué está pasando en la empresa?

### COMISIÓN COMERCIAL



El pasado 20 de Junio se reunió la Comisión Comercial.

Desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** trasladamos varios puntos que creemos deben afrontarse para mejorar la productividad de los comerciales y, por tanto, las cifras del área.

Uno de los puntos que trasladó **UGT** fue el de los cortes en el adelanto del variable. Quisimos conocer la respuesta de la empresa a los criterios que siguen los jefes para cortar el adelanto a un comercial indicando que es por resultados, pero no especifican en ningún momento cuáles son. También quisimos saber qué consiguen los responsables aplicando esta medida ya que se está produciendo una fuerte desmotivación que crece más y más, sin resultados para la empresa. Quisimos saber de donde partía la orden pero sin resultado, la empresa toma nota de esta problemática para verificar qué está pasando y nos informarán.

Sobre los movimientos a Ulises desde **UGT** quisimos conocer fecha concreta y la motivación, comentando la empresa que ya informará el área a las personas afectadas y que es por pura organización interna. Sobre plazas de parking nos dijeron que se está estudiando.

Trasladamos desde **UGT** las quejas que nos han llegado sobre las certificaciones en Oficina Plus y cómo se utilizan malos modos por parte de la empresa en algo que dista mucho de ser una certificación convirtiéndose en un examen de habilidades comerciales, algo que no compartimos.

Volvemos a trasladar la posibilidad de tener telemarketing para concertar y optimizar las visitas.

Finalmente, sobre objetivos denunciemos los continuos cambios en los pesos, fundamentalmente en Developer, algo que es profundamente injusto ya que cambia las reglas de juego en mitad del partido. Además se marcan KPIs de Hunter a los Developer de manera injustificada. Lanzamos una propuesta de ir perfilando un futuro con objetivos anuales en línea con el cierre natural de las operaciones con las GGCC.

De todos estos puntos trasladados por **UGT** la empresa toma nota para su estudio.



### TELETRABAJO

El pasado 26 de Junio la **Sección Sindical de UGT en Orange** se reunió en el seno del grupo de trabajo encargado de impulsar el teletrabajo en la empresa.

La empresa nos ha trasladado los datos al finalizar el piloto programado con un índice de satisfacción inmejorable. Tanto las personas que están teletrabajando como sus responsables están muy satisfechos.

Esto va a permitir que podamos trabajar en la posibilidad de ampliación tanto del esquema (para dar la opción de poder teletrabajar en días completos y no sólo algunas horas en algunos días) como de los colectivos (no habilitarlo sólo para reducciones de jornada por guarda legal y explorar su ampliación a los territorios y con representación de las áreas).

Tras el verano intentaremos concretar todos estos puntos para dar un paso más en el camino de conseguir en Orange otras modalidades de trabajo reclamadas por todos vosotros y vosotras.

## Acción Sindical de UGT



### FUTURO CONVENIO COLECTIVO: PARTICIPA

En el pasado boletín os informábamos de esta iniciativa para que podáis trasladarnos vuestras inquietudes de cara al convenio colectivo que tendremos que negociar en los próximos meses.

En esta primera fase de preparación que nos hemos marcado en la **Sección Sindical de UGT en Orange** cumpliendo el compromiso de nuestro programa electoral, queremos haceros partícipes de este importante proceso.

Por ello estaremos presentes en los siguientes lugares y fechas para poder llevar a cabo esta primera fase y que sin interferir en vuestro trabajo podáis pasar a indicarnos vuestras aportaciones:

**ULISES:** 22/07/2013 pta4 sala El Cairo Estaremos presentes de 9 a 14h  
**PARQUESOL:** 23/07/2013 EdifB pta1 sala Aruba Estaremos presentes de 9 a 14h  
**LA FINCA:** permanente Edif8 pta0 Sala San Marino - **UGT** para todos los edificios.

El Convenio es cosa de todos: **PARTICIPAR ES PROPONER, PROPONER ES MEJORAR.**



### NUEVA FORMACIÓN DE UGT EN ORANGE

Desde la **Sección Sindical de UGT en Orange** hemos impartido durante 2013 un curso sobre Gestión Financiera que finalizó en Abril y estamos preparando, como os informamos en el pasado boletín, un nuevo curso para tratar todo lo concerniente a las relaciones laborales, derechos y deberes de todos nosotros y nosotras como trabajadores, Convenio Colectivo, Plan de Igualdad, Permisos, cómo resolver conflictos, a quién acudir, cómo enfrentarse a una situación complicada ...

Recordaros que no empezaremos a impartirlo hasta finalizar el verano pero que el formato será **fuera de horario laboral** (unos 45 minutos del tiempo de comida), 3 días por semana (en principio M-X-J), en 3 semanas diferentes, y con recursos propios.

**EL PLAZO PARA SOLICITAR LA INSCRIPCIÓN FINALIZA EL 2 DE AGOSTO**

Por tanto, cualquier persona interesada en participar en esta formación puede solicitarlo a través de nuestro correo electrónico [ugt.seccionsindical@orange.com](mailto:ugt.seccionsindical@orange.com) **Asunto: CURSO UGT**



### ACCIÓN SOCIAL: AYUDAS SANITARIAS

El pasado 4 de junio la **Sección Sindical de UGT en Orange** se reunió en el seno de la Comisión de Acción Social para analizar las solicitudes recibidas para ayudas sanitarias.

Este año han sido más de 700 solicitudes, para las cuales la Comisión ha aprobado mantener el importe establecido el pasado año.

Las ayudas sanitarias de 2012 han tenido una aportación máxima de **325€** y el abono de dicha ayuda como norma general se ha realizado en la nómina de junio.

## Nuestro Sector



### BOLETÍN INFORMATIVO DEL SECTOR TELECOM

Adjuntamos el nuevo boletín del sector Telecom en España. En esta ocasión desde **UGT Orange** presentamos a la empresa una alternativa a los despidos injustificados que se están produciendo. [BOLETÍN](#)

¿Qué pasa en nuestro sector? <https://www.facebook.com/ugt.comunicaciones>



### FRANCE TELECOM PASA A SER ORANGE

La junta general de accionistas de la operadora francesa de telecomunicaciones France Telecom ha votado a favor de **cambiar el nombre del grupo** por el de **Orange** a partir del próximo 1 de julio de 2013.

Desde 2006, el grupo ha **simplificado de forma progresiva su identidad corporativa** tanto en Francia como en el extranjero para sus diferentes negocios, y actualmente **Orange** es la marca utilizada por todas las actividades comerciales (fijo, móvil, televisión, internet) e institucionales de la compañía. [NOTICIA](#)



### ENTREVISTA A JEAN MARC VIGNOLLES

Os trasladamos la entrevista publicada en el diario Cinco Días al Consejero Delegado de **Orange** en España, Jean Marc Vignolles.

En esta entrevista, además de valorar muy positivamente los resultados que estamos obteniendo en España, toca temas como la aportación de **Simyo** y **Amena**, la compra de **Yoigo**, la alta competitividad y la política de precios, el 4G, el despliegue de fibra ... [ENTREVISTA](#)



### DATOS DEL SECTOR EN ABRIL

La telefonía móvil ha perdido en abril 129.746 líneas y el sector sigue sufriendo los efectos de la crisis y la menor fidelidad de los clientes a las operadoras. **Movistar**, **Vodafone**, **Orange** y **Yoigo** han perdido clientes en el mes de abril mientras que las OMVs han captado 219.300 líneas nuevas.

Las OMVs obtuvieron un saldo neto de portabilidades de 168.076 números, seguidos de **Yoigo**, con 4.639 portabilidades y **Orange** con 3.555 números. Por su parte, **Vodafone** y **Movistar** registraron un saldo negativo de 84.919 números y 91.351 números menos respectivamente.

El sector de la banda ancha, por su parte, mantuvo la tendencia positiva durante el mes de abril. Sumó 42.550 líneas al mercado liderada en este segmento también por los operadores alternativos, con 33.688 líneas, seguida de **Telefónica** que ganó 11.352 líneas.

En cuanto a telefonía fija, el sector sigue en caída picada con un nuevo mes de datos negativos, 39.120 líneas menos, un 2% de caída respecto al mismo mes del año pasado. [NOTICIA](#)

## ¿Sabías que ...?



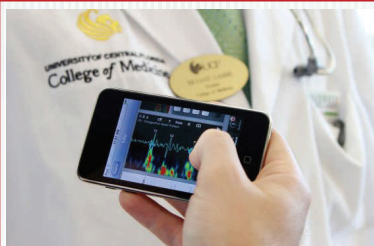
### UGT Y CCOO PROPONEN PLAN DE CHOQUE

En la Comunidad de Madrid, desde finales de 2007, se han destruido 391.800 empleos. Cinco años de crisis han dejado en la Comunidad de Madrid 665.800 personas desempleadas, el 55% de ellas sin ningún tipo de prestación o ayuda. El 63% de los hogares tienen dificultades para llegar a fin de mes.

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de poner en marcha un Plan de Choque que establezca medidas de protección a las personas con mayores dificultades y que genere empleo como única salida para revertir la situación actual.

Medidas que sean eficaces en el plazo de un año, revisables anualmente en caso de persistir las necesidades que motivan este Plan, que dispongan de los recursos y presupuesto económico suficientes, utilizando los instrumentos de participación y control establecidos en la "Declaración por el Empleo y el Dialogo Social en la Comunidad de Madrid", suscrito por CCOO, UGT y la CEIM el 8 de febrero de 2012.

[VER PROPUESTA](#)



### LA SALUD, A UN CLICK EN EL MOVIL

La encuesta *Los ciudadanos ante la e-salud*, publicada en julio de 2012 por el Observatorio Nacional de Telecomunicaciones, confirma que un 29,7% de los pacientes consulta Internet antes de acudir al médico y un 54,6% lo hace al salir de la consulta.

Sin duda, las nuevas tecnologías de la información facilitan el acceso a datos médicos. Los profesionales pueden compartir de manera rápida y con gran difusión sus conocimientos, entre ellos y con sus pacientes. La utilidad de nuevas herramientas *online* y móviles para la promoción de salud es ya una realidad que, sin embargo, no está exenta de riesgos. La fiabilidad de la información es una cuestión que todavía está por resolver y que preocupa crecientemente a la comunidad médica y la ciudadanía.

Pese a las limitaciones, en España ya hay en marcha varios proyectos para certificar la calidad de la información sanitaria en la Red. La Agencia de Calidad Sanitaria de la Junta de Andalucía tiene desde hace cuatro años su propio sello, Páginas Web Sanitarias, que garantiza que el sitio online cumple con unos requisitos básicos de fiabilidad.

[NOTICIA COMPLETA](#)



### DURA Y SERIA ADVERTENCIA DE LA OIT

Profundizar en la devaluación salarial en España comporta el riesgo de deprimir más el consumo y castigar el empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanza esta dura advertencia en su informe sobre el empleo en el mundo en 2013. El organismo de Naciones Unidas completa esta con otra: si se prosigue ajustando sueldos es muy posible que España tenga más problemas para cumplir con su objetivo de déficit, al deteriorarse más la situación económica, y aumentar la pobreza.

Junto a esta advertencia, la OIT lamenta que las medidas de contención salarial no hayan ido acompañadas de un incremento de la protección a los parados y pide más énfasis en las políticas activas de empleo.

[AMPLIAR NOTICIA](#)