

# PLATAFORMA DE UGT PARA EL II CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA **ORANGE**

SECCIÓN SINDICAL UGT **ORANGE**



**TCM**  
Comunicaciones  
**Orange**



# PLATAFORMA DE UGT PARA EL II CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



## **INTRODUCCIÓN**

Ante la inminente fase de negociación que deberemos afrontar es intención de los y las representantes de la Unión General de Trabajadores en esa mesa mantener un diálogo continuo, afrontando todos los temas con el objetivo principal del mantenimiento del nivel de empleo y la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

Por ello, presentamos esta plataforma con los puntos que pensamos que hay que tratar y nuestro punto de vista sobre los mismos, con el fin de que podamos iniciar el proceso de negociación con una base que facilite y agilice el proceso.

UGT entiende que el futuro Convenio Colectivo es un paquete que debemos valorar en su conjunto y no negociando partes diferenciadas.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El futuro Convenio Colectivo debe abarcar a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, independientemente de su centro de trabajo en España y de su puesto de trabajo, entendiendo que los puestos directivos puedan tener un tratamiento diferenciado. Consideramos que sólo los niveles de Gerencia y superiores podrían estar fuera del ámbito personal del Convenio Colectivo.

Además, entendemos que la vigencia del futuro Convenio Colectivo debe fijarse en función de los objetivos que nos queramos marcar, de la marcha de la propia negociación y teniendo en cuenta el entorno económico y social actual y futuro, pero teniendo claro el compromiso de que en función de todos estos factores debemos buscar una vigencia lo más amplia posible.

## **COMISIONES DE TRABAJO**

Consideramos que se deben crear comisiones de trabajo tanto generales como específicas, cuya representación sea siempre paritaria y mixta, y que se delimiten sus funciones exactamente. En este sentido consideramos necesaria la creación de las siguientes comisiones: negociación permanente; formación; empleo y condiciones laborales; acción social; igualdad y conciliación; seguridad y salud laboral y comercial.

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

Es necesario articular un mecanismo claro y eficaz que encuadre a todos los trabajadores y trabajadoras dentro de un puesto de trabajo definido y con funciones claras que le permita progresar dentro de su categoría profesional, e incluso promocionar y cambiar en función de sus habilidades. Todo ello definiendo unos grupos profesionales en los que se indique que formación mínima o experiencia se ha de tener, pero también indicando que habilidades y conocimientos deben poseerse para poder acceder a otros grupos, en definitiva, definir un plan de carrera profesional.

El sistema de clasificación profesional se estructuraría en torno a cuatro Grupos Profesionales (especialización), con nueve Categorías Profesionales (funciones) y con dos niveles (responsabilidad) en cada una de ellas. Por tanto, tendríamos 72 puestos definidos en función de la categoría, la especialización y la responsabilidad.

Cada uno de estos puestos debe tener definidas sus bandas salariales mínima y máxima, al margen de las que se determinen para cada uno de los Grupos Profesionales, así como el tiempo mínimo que se debe permanecer en ellos antes de promocionar a un puesto de nivel superior en paralelo con la formación necesaria y la experiencia acumulada.

# **PLATAFORMA DE UGT PARA EL II CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA**



## **TABLAS SALARIALES Y REVISION SALARIAL**

Tenemos que trabajar para evitar las desigualdades salariales entre trabajadores y trabajadoras que realizan el mismo trabajo. Deben definirse no sólo las bandas salariales en cada Grupo Profesional, sino también en cada puesto tipo, estableciendo una desviación máxima para homogeneizar salarios que habrá de reducirse de manera progresiva. Las nuevas contrataciones no deben superar el salario máximo que se defina para un determinado puesto de trabajo.

Consideramos que la revisión salarial debe estar referida al IPC real, garantizando el poder adquisitivo, sin hacer revisiones a la baja, siendo sensible a los salarios más bajos.

Además, todos los conceptos retributivos deben de actualizarse anualmente con el mismo criterio que la revisión salarial.

## **PLUSES, COMPLEMENTOS Y KILOMETRAJE**

Consideramos que todos y cada uno de los conceptos deben ser actualizados anualmente y que deben incorporarse otros complementos que reconozcan y valoren el trabajo que todos y todas llevamos años desarrollando en la Empresa.

De igual manera pensamos que varios complementos deben modificar su mecanismo de compensación y para ello nos marcamos como objetivo seguir la senda que otras empresas del sector han marcado en los últimos tiempos.

Pensamos que toda la experiencia acumulada, la formación adquirida, la inversión que la Empresa hace en todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras no debe salir fuera y hay que incentivar la permanencia en la Empresa para evitar que la promoción profesional, en lugar de producirse internamente, se produzca en otras empresas que se lleven esa experiencia y esos conocimientos.

## **RETRIBUCIÓN VARIABLE**

Estamos convencidos de que cada Categoría Profesional debería tener asignado un porcentaje de retribución variable para igualar criterios, y para conseguirlo debemos integrar en el fijo la parte del variable que supere el máximo fijado, según los casos.

El procedimiento de fijación de objetivos debe de ser estable, sin cambiar objetivos en mitad del periodo y debe ser consensuado con los trabajadores y trabajadoras.

## **MANTENIMIENTO, ESTABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO**

Es evidente que el mantenimiento del empleo y, por tanto, del capital humano de la Empresa debe ser una prioridad. Debemos trabajar para conseguir un nivel de estabilidad que motive a los trabajadores y trabajadoras, para que trabajen mejor y para que la calidad de las condiciones laborales mejore la productividad de la Empresa.

Estimular y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras como medio inequívoco de incremento de la productividad y de la calidad del trabajo desarrollado. En este sentido, sentir que tu puesto de trabajo no está en discusión, que tus condiciones laborales mejoran y que se abren nuevas oportunidades de promoción en la Empresa, es sinónimo de compromiso.

# PLATAFORMA DE UGT PARA EL II CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



## **FORMACIÓN**

Consideramos necesario definir la formación necesaria para cada puesto de trabajo con el fin de que cada trabajador y trabajadora reciba esa formación. Para desarrollar sus funciones de manera óptima y para fomentar la proyección profesional. Además, debemos determinar la formación necesaria mínima para ocupar puestos de responsabilidad fuera del Convenio Colectivo. La formación debe llegar a todos y parte de esa formación debe ser elegida personalmente por cada trabajador o trabajadora.

## **BENEFICIOS SOCIALES**

Entendemos que todos los conceptos que, aplicando las retenciones que correspondan, puedan percibirse en la nómina podrán ser solicitados por los trabajadores y trabajadoras.

Debemos actualizar las cuantías y coberturas de todos estos conceptos e introducir otros nuevos que incluyan a discapacitados, dependientes, etc...

## **TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO**

Es necesario redefinir el tiempo de descanso entre las jornadas de mañana y tarde, ampliar la jornada intensiva en verano y aumentar el tiempo de descanso tras los trabajos e intervenciones nocturnas.

La reducción de las horas anuales para poder conseguir estos y otros objetivos referentes al tiempo de trabajo y los descansos deben ir acompañados de medidas que permitan que la productividad no disminuya, sino que incluso aumente, mediante la correcta organización del trabajo.

## **PERMISOS**

Es necesario incrementar los permisos retribuidos de paternidad para poder reducir la diferencia con el de maternidad, con el objetivo de minimizar el impacto profesional que sufren las mujeres por su maternidad.

Además debemos adaptar los actuales permisos a las necesidades de conciliación y familiares que tienen un mayor impacto en la vida personal.

Debemos buscar mecanismos que permitan conciliar mejor la vida personal y laboral

## **SUSPENSIONES DE CONTRATO**

Para igualar los tiempos de descanso tras el nacimiento entre trabajadores y trabajadoras y como medida complementaria al incremento de permiso retribuido por paternidad, debe incrementarse el tiempo de suspensión de contrato por paternidad sin coste para el trabajador.

Además debemos plantear las suspensiones de contrato de manera voluntaria definiendo las condiciones, requisitos y tiempos de suspensión mínimos y máximos.

## **ACCIÓN SOCIAL**

Pensamos que deben ampliarse las ayudas por hijos e hijas, por discapacidades de trabajadoras y trabajadores así como de sus familiares y estudiar la inclusión de ayudas para medicamentos ante enfermedades crónicas o degenerativas.

# PLATAFORMA DE UGT PARA EL II CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



## **IGUALDAD**

Consideramos que en el menor tiempo posible debemos tener un plan de igualdad que atienda no sólo el porcentaje de hombres y mujeres en la empresa, sino también por grupos de trabajo, categorías, áreas y puestos de trabajo, y que incluya la diferencia salarial en cada uno de ellos.

Las condiciones para promocionar, para la formación, etc... deben atender a las circunstancias especiales de todos y todas para que ninguna situación personal o familiar obstaculice el futuro de los trabajadores y trabajadoras.

## **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL**

Pensamos que se deben ampliar las reducciones de jornada y excedencias para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, independientemente de su situación familiar, con el fin de buscar nuevas vías de conciliación.

Además, debe tenerse especial cuidado para que estas situaciones no perjudiquen la proyección profesional de los trabajadores y las trabajadoras.

## **ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

Es fundamental elaborar un plan de actuación para la prevención del acoso moral y sexual, así como el procedimiento de denuncia en casos de acoso. Definir un régimen de faltas y sanciones dentro del régimen disciplinario que incida específicamente en este asunto. Contar con una persona de la Empresa que sea la referencia para recoger las denuncias, ayudar a los afectados y afectadas y realizar los informes necesarios para que una Comisión Antiacoso pueda estudiar el caso y determine las acciones que han de tomarse.

En el caso de situaciones de violencia de género debemos ir más allá de la literalidad de la ley y facilitar a las trabajadoras y trabajadores afectados la adaptación del puesto y los tiempos de trabajo a sus situaciones personales.

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Tenemos que abordar de manera contundente los riesgos psicosociales en la actividad laboral. Apostamos por una dedicación mayor en este ámbito y por ello consideramos que los delegados y delegadas de prevención deben contar con un crédito horario al margen de las horas que les corresponden como delegados y delegadas electas. Además, la formación de los delegados y delegadas debe ser más completa de lo que es actualmente, accediendo a todas las acciones formativas en el ámbito de la prevención sea cual sea el colectivo objetivo de la misma.

Dotar al Servicio de Prevención de más recursos humanos para poder gestionar mejor los nuevos retos en esta materia.

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y CORPORATIVA**

Pensamos que dada la voluntariedad de la Empresa en este asunto, debemos entre todos llegar a compromisos que nos diferencien del resto de empresas del sector haciendo especial hincapié en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, la interlocución con sus representantes, la innovación, la relación con el entorno social y las diferentes administraciones y el medioambiente.

# PLATAFORMA DE UGT PARA EL II CONVENIO COLECTIVO DE FRANCE TELECOM ESPAÑA



## TELETRABAJO

Estamos convencidos de que ha llegado el momento de implantar esta modalidad de trabajo como vía de conciliación y de optimización de los recursos de la Empresa.

En este punto las empresas de nuestro sector lo han ido implantando paulatinamente y no podemos quedarnos atrás.

Tenemos modelos que funcionan en otras empresas, o que llevan años funcionando, y que se han demostrado eficaces, no han reducido la productividad de los trabajadores y trabajadoras que lo han utilizado y ha promovido la conciliación de la vida personal y laboral.

Lejos de ser un método sin futuro, se ha demostrado en las empresas que lo han implantado que ha sido algo positivo y que todas las partes han ido potenciando con el paso del tiempo.

## REGIMEN DISCIPLINARIO

Consideramos que este es un elemento importante para que todo el mundo tenga claro las consecuencias que pueden derivar de determinadas actuaciones, así como servir de elemento disuasorio de ciertas conductas.

La tipificación de las faltas, sus consecuencias y las sanciones a las que pudieran dar lugar es un ejercicio de transparencia y madurez con el objetivo de trabajar en un entorno en el que todos los trabajadores y trabajadoras sepan las consecuencias que pueden tener sus actos así como la defensa que pueden tener ante determinadas situaciones.

Estas son las líneas generales que nos marcamos para sentarnos a negociar el futuro Convenio Colectivo.

Por supuesto, hay más temas no poco importantes que quedan pendientes del desarrollo de las negociaciones y que para dar mayor agilidad a esta plataforma no están incluidos.

Esperamos que este sea un buen punto de partida y que el diálogo sea la principal baza que utilicemos todas las partes en este nuevo proceso que se nos presenta.

Atentamente,

**SECCIÓN SINDICAL UGT ORANGE**