

# JORNADA DE VERANO

En una incomprensible vuelta al pasado, la Dirección propone quitar más de un mes de jornada intensiva de verano, reduciéndola únicamente a julio y agosto. En **CCOO** estamos totalmente en contra de esta propuesta.

En la décima reunión de la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange no ha habido avance alguno en nada; al contrario, algunos planteamientos de la Dirección suponen retrasar el reloj en Orange casi 15 años e involucionar en conciliación al año 2005, cuando la jornada continua de verano era de dos meses... como la que proponen ahora. A cambio dicen que la jornada de los viernes podría reducirse en 30 minutos y quedarse en seis horas y media.

En **CCOO** nuestras ideas van en sentido diametralmente opuesto y en línea con las iniciativas más innovadoras que apuestan por facilitar al máximo la **conciliación** de la vida laboral, personal y familiar y por una **racionalización de los horarios laborales**. La jornada continua no solo es beneficiosa para los trabajadores y trabajadoras, sino que todos los estudios existentes acreditan que la empresa sale también ganando: aumenta el rendimiento y la productividad, se retiene el talento y se trabaja más y mejor, gracias a la mayor concentración de los empleados/as.



Hemos presentado a la Dirección un escrito que detalla las principales aspiraciones de **CCOO** Orange (**OSP**, **OSFI** y **Simyo**) en cuanto a calendario laboral, que puedes consultar [aquí](#). Nuestras ideas principales en esta materia son dos: reducir la jornada de trabajo en cómputo anual a 1720 horas y jornada continua durante todo el año donde sea posible.

En **CCOO** somos conscientes de las fechas en las que estamos, con el verano cada vez más cerca y donde las trabajadoras y los trabajadores necesitamos saber cómo quedará el calendario laboral este año para poder organizarnos. A fin de eliminar incertidumbres creemos necesario aclarar ya la situación e introducir de manera gradual algunas mejoras:

- Para este año proponemos mantener las 1740 horas de jornada laboral anual previstas en el III Convenio Colectivo, reduciendo en años venideros y de manera progresiva esta jornada a 1720 horas anuales.
- En 2019 queremos **una jornada de verano en la que el 11 de junio sea el último día a trabajar por la tarde hasta el 16 de septiembre**. Este esquema es similar al que hemos tenido en Orange los últimos nueve años: más de tres meses de jornada intensiva, respetando lo dispuesto en el actual convenio que, recordamos, sigue vigente. También hemos pedido la posibilidad de entrar al trabajo a las 07:00 horas, adelantando así en treinta minutos la hora de salida, a partir de las 14:00 horas.
- De aceptarse esta propuesta, habría **28 días hábiles de libranza en total**: veintidós días hábiles de vacaciones, más dos días de asuntos propios, más el 24 y el 31 de diciembre como festivos de empresa, más dos días adicionales por exceso de jornada. Estos dos últimos días son el resultado del exceso de

✉ [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)



jornada sobre las 1740 horas anuales para 2019, teniendo en cuenta el comienzo y fin de la jornada continua de verano en las fechas expuestas y sería preciso ajustarlos a las especificidades de cada centro de trabajo, según las festividades autonómicas y/o locales.

- En septiembre, finalizada la jornada de verano, proponemos que la flexibilidad horaria de entrada al trabajo abarque desde las 07:00 horas hasta las 11:00 horas, de lunes a viernes, y eliminar la hora mínima de salida, de tal forma que realizadas las 8,5 horas diarias previstas de lunes a jueves, o las 7 horas de los viernes, sea posible **adelantar la salida del trabajo**. También proponemos reducir el tiempo mínimo de comida. En cualquier caso, con carácter excepcional y temporal, planteamos la posibilidad de modificar el horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, especialmente en los supuestos de familias monoparentales y/o numerosas.
- Por último, en **CCOO** proponemos iniciar a partir de septiembre de este año 2019 en aquellos departamentos o áreas que se determinen, **una prueba piloto para implantar la jornada continua durante todo el año**.

Como decíamos al principio, **las intenciones de la Dirección no van precisamente en la línea de facilitar la conciliación en Orange**. Durante el verano es cuando nuestros hijos menores tienen un horario reducido en los colegios, o están de vacaciones y necesitan más atención, a la par que los padres podemos pasar más tiempo con ellos hasta que comiencen el curso. También en verano, con más horas de luz y mejor tiempo para aprovecharlo, podemos dedicar una buena parte del día a la familia, al ocio, al descanso y al esparcimiento personal. Por último es habitual que en esas fechas muchas otras compañías tomen las vacaciones y baje el ritmo de trabajo y actividad de proveedores, empresas colaboradoras, clientes, etc.



En **CCOO** creemos que las ideas de la Dirección solo pueden explicarse desde una cultura empresarial aferrada al **presentismo**, que deja poco o ningún margen a la conciliación y a la flexibilidad. Esta concepción casi *jurásica* de los tiempos de trabajo sitúa a los máximos responsables de la empresa en épocas pasadas: el equipo directivo de Orange sigue anclado en postulados antiguos, carcas, donde lo importante no es sacar el trabajo y cumplir objetivos, sino calentar la silla y aparentar, castigando a sus equipos por las tardes a estar disponibles para cualquier ocurrencia o capricho.

**Informamos a la Dirección que rechazamos completamente su propuesta de quitarnos un mes de jornada continua en verano.** Este es uno de los beneficios más importantes en Orange, de los más valorados por el conjunto de la plantilla y que costó años y años conseguir. **El mantenimiento de la jornada de verano es una línea roja para CCOO en esta negociación.**

Avisamos además de la tentación por parte de la Dirección de adoptar unilateralmente medidas de este tipo, que suponen una modificación sustancial y colectiva de las condiciones laborales, por afectar a la jornada, al horario y a la distribución del tiempo de trabajo. No obstante, tenemos confianza en que impere la sensatez y podamos seguir avanzando en la negociación.

✉ [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)



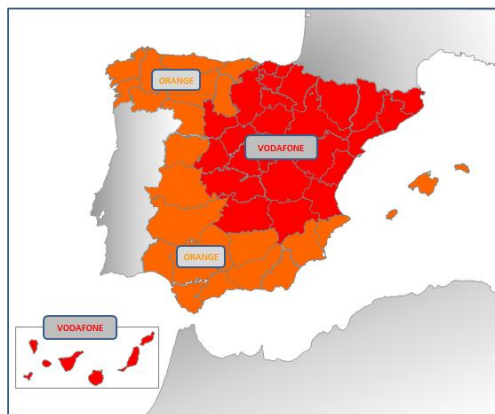
# SIN AVANCES EN LO DEMÁS

**En los demás puntos importantes de esta negociación –garantía de empleo, revisión salarial, movilidad sostenible– tampoco hay avances.**

Aunque en **CCOO** seguimos insistiendo en cada reunión de la mesa de negociación del convenio sobre la importancia de alcanzar algún tipo de compromiso para dar más estabilidad y seguridad en el empleo en Orange, la posición de la Dirección sigue siendo la misma: que no lo ven necesario.

Sin embargo, las recientes noticias en el sector de las teleco no contribuyen a la tranquilidad: nos referimos al anuncio de acuerdos de despliegue y compartición de redes fijas y móviles entre Orange y Vodafone y, relacionado con esta empresa, los 420 despidos forzados por el ERE de Vodafone que se ejecutarán los próximos días.

Ayer jueves **la Dirección nos comunicó el acuerdo de compartición de redes con Vodafone**. Hasta ahora se compartían redes móviles (2G, 3G y 4G) en localidades de entre 1.000 y 25.000 habitantes, y con el nuevo acuerdo se amplía a localidades de hasta 175.000 habitantes. Además dijeron que este modelo se extenderá al futuro despliegue de redes 5G. España quedará por tanto dividida tal cual aparece en el mapa adjunto: Orange se encargará de las redes de los territorios marcados en naranja; Vodafone de las provincias de color rojo.



**En la Dirección aseguran que este acuerdo empresarial no tendrá impacto en el empleo**, pese a que una buena parte de la red que explota y mantiene Orange va a ser desmantelada. Desde **CCOO** creemos hace falta dar más seguridad y formalidad a esta afirmación, para que a medio plazo no surjan problemas, y la negociación del nuevo convenio puede ser una buena oportunidad.

Respecto a la **revisión salarial**, no hay cambios: la Dirección no se mueve de la propuesta que presentó el 10 de abril y que puedes consultar íntegramente [aquí](#). En **CCOO** seguimos insistiendo en varios puntos:

- Especial tratamiento a los salarios más bajos, por debajo de 27.143,84 euros anuales, para que no se vean perjudicados por el cambio que supone aplicar el porcentaje de revisión sobre su salario real y no sobre el salario objetivo de su grupo profesional.
- No queremos que la actualización salarial anual dependa del EBITDA, aunque la Dirección sostiene que esta condición es para ellos inamovible en las bandas salariales más altas.
- Con el llamado *tope salarial*, que limita las garantías de actualización de los sueldos a partir de los 45.763,89 euros anuales (incluida retribución variable) queremos una revisión salarial CONSOLIDABLE, que no tenga en cuenta ni el variable ni el EBITDA.

✉ [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 cuanto a la bolsa específica para congelación salarial destinada a empleados con salarios inferiores a 60.000 euros (fijo + variable) que hayan tenido el salario fijo congelado los últimos cuatro años (de 2015 a 2018) y que podría suponer una revisión salarial del 1% a aplicar una sola vez a la eventual firma del convenio, en **CCOO** creemos que hay margen de mejora.
- Para terminar, informamos que seguimos sin saber nada de la bolsa económica específica para la erradicación de la brecha salarial de género, y empezamos a pensar que fue un anuncio realizado por la Dirección con ocasión del 8M, Día de la Mujer Trabajadora, para quedar bien. Tampoco han facilitado los datos que pedimos reunión tras reunión.

ÚLTIMA PROPUESTA DE LA EMPRESA		
	BANDA SALARIAL €	REVISIÓN
1	≤ 27.143,84	2,50 % o IPC
2	27.143,84 / 30.000	1,50 % o IPC
3	30.000 / 35.000	1,25 % o IPC
3	35.000 / 45.763,89 (*)	1,25 %, si se obtiene EBITDA
5	> 45.763,89 (*)	1%, no consolidable, con +20% de EBITDA
	Salarios congelados de 2015 a 2018	1 %

(\*) Includo variable efectivamente percibido

En los apartados de **movilidad sostenible** y el plus para fomentarla, así como la puesta en marcha de **lanzaderas** de corto recorrido en la Finca al mediodía, nos parecen dos buenas ideas, que podrían mejorarse si se aumentara el plus a 60/70 euros durante los 12 meses de año y si se completaran las lanzaderas de largo recorrido con horarios más amplios (sobre todo al mediodía para personas con reducción de jornada por guardia legal y quienes teletrabajan por las tardes) y más destinos.

La próxima reunión de la mesa de negociación del convenio será el 9 de mayo y, de momento el orden del día no prevé materias distintas a las ya tratadas en reuniones anteriores.

**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](mailto:comitempresa.es@orange.com).

✉ [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)

