

NEGOCIACIÓN ATASCADA

De la duodécima reunión de la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange solo se puede destacar que las posturas siguen alejadas y el desencuentro es total.

El pasado martes desde **CCOO** volvimos a reunirnos con la Dirección para intentar acercar posturas de cara al próximo convenio colectivo. No hay avances en cuestiones tan importantes como la garantía de empleo o la revisión salarial, aunque la Dirección asegura que son temas que continúa estudiando, lo que unido a la pretensión de empeorar la conciliación en Orange mediante el recorte de la jornada intensiva de verano, hace que la posibilidad de un acuerdo sea cada vez más remota. Con estos planteamientos, la firma del nuevo convenio, si es que llega a producirse, no será en fechas cercanas.



Recordamos no obstante que este año el III Convenio Colectivo de Orange sigue vigente y que no existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para cambiar porque sí un esquema de calendario laboral y jornada intensiva de verano que ha funcionado perfectamente los últimos nueve años, desde el [acuerdo](#) que logramos en **CCOO** el año 2010.

Si ya rechazamos de plano la propuesta de la Dirección de quitar un mes de jornada intensiva en verano, el mismo rechazo nos produce quitar medio mes. Para **CCOO** conseguir tres meses seguidos de jornada de verano fue un hito absoluto, uno de los elementos más diferenciadores y valorados por el conjunto de la plantilla en Orange y que costó muchísimo conseguir. No vamos a renunciar a este beneficio por el capricho de la Dirección y reiteramos que **el mantenimiento de los tres meses de jornada intensiva de verano es para nosotros una línea roja** en esta negociación.

Reiteramos para este año la [propuesta](#) que ya hicimos en su momento:

- Mantener una jornada laboral anual de 1.740 horas, aunque nuestra idea inicial era ir reduciendo de manera progresiva esta jornada a 1.720 horas anuales.
- **En 2019, una jornada de verano de tres meses de duración (del 12 de junio al 12 de septiembre, incluidos) donde el 11 de junio sería el último día a trabajar por la tarde hasta el 16 de septiembre.** Insistimos de nuevo en que este esquema es el mismo que hemos tenido en Orange los últimos nueve años.
- Para los siguientes años de vigencia del convenio nuestra intención es dar continuidad a la jornada de verano en condiciones parecidas: tres meses seguidos, con inicio en junio y finalización en septiembre.
- De aceptarse esta propuesta, en 2019 habría **28 días hábiles libres** entre vacaciones (22), días de asuntos propios (2), exceso de jornada (2) y festivos de empresa (24 y 31 de diciembre). No obstante, este esquema general debería adaptarse a las especificidades de cada centro de trabajo, según las festividades autonómicas y/o locales.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



OTROS TEMAS DE CONVENIO

Aunque la discusión sobre la jornada de verano ocupó gran parte de la reunión con la empresa, en **CCOO** también abordamos la revisión salarial, un pacto por el empleo, teletrabajo, registro horario, permisos, desconexión digital, movilidad sostenible...

TELETRABAJO

Tras el éxito del [acuerdo de teletrabajo](#) que conseguimos en **CCOO** en 2017, creemos que podemos seguir avanzando en este tema con más tiempo de teletrabajo (uno o dos días más u horas equivalentes) que puede mejorar la conciliación en momentos o circunstancias concretas. Nos referimos a modo de ejemplo a los periodos de adaptación de nuestras hijas e hijos al incorporarse por primera vez al colegio, cuando esté a nuestro cuidado un familiar cercano enfermo, accidentado o con discapacidad, cuando se produce un ingreso hospitalario de larga duración de un familiar, en separaciones o divorcios, en acogidas temporales de menores, en preparaciones puntuales de exámenes para la obtención de titulaciones oficiales, durante las obras de gran envergadura en el domicilio, etc.

REGISTRO HORARIO

Tras la promulgación de la ley que obliga a registrar la jornada laboral diaria para evitar el fraude empresarial de no pagar las horas extraordinarias, desde **CCOO** estamos valorando la idoneidad de varios sistemas de registro horario. Aunque a priori no rechazamos la idea de la Dirección de utilizar los tornos a las puertas de los centros de trabajo como mecanismo de control y registro, creemos que puede haber otros sistemas más eficaces que contemplen cuestiones tales como el teletrabajo o el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa (visitas comerciales a clientes o a ubicaciones técnicas, cursos en centros de formación, desplazamientos laborales o viajes largos, etc.). Eso sí, todas las partes compartimos que el sistema debe ser lo menos intrusivo posible.

PERMISOS

En nuestra plataforma de negociación, que puedes consultar [aquí](#), tenemos todas las mejoras que nos gustaría ver reflejadas en el nuevo convenio en cuanto a permisos retribuidos y no retribuidos. Destacamos algunas ideas: permiso especial para el supuesto de **matrimonio de parientes cercanos que pueda producirse fuera del fin de semana** (cada vez más habitual en enlaces civiles celebrados en juzgados o ayuntamientos), incluir **las consultas pediátricas** dentro del permiso especial para el acompañamiento a consultas médicas o aumentar el número de días de permiso por acumulación de las horas de **lactancia**, entre otras iniciativas.

DESCONEXIÓN DIGITAL

Hemos presentado un [borrador](#) para incluir en el futuro convenio colectivo este importante y novedoso derecho, que consiste principalmente en que las trabajadoras y trabajadores no seamos importunados por llamadas, correos, SMS, *whatsapps*, mensajes, etc., procedentes del trabajo durante la pausa de la



comida, cuando acaba nuestra jornada laboral, durante los fines de semana, permisos o vacaciones... esto es, **tenemos derecho a desconectar del trabajo durante nuestro tiempo de descanso.**

MOVILIDAD SOSTENIBLE. No hay cambios en lo ya anunciado sobre este punto, pero insistimos en que hay margen para incrementar la cuantía del plus previsto (hasta 60/70 euros), creemos que el devengo debe producirse durante los 12 meses del año y volvemos a pedir una ampliación de los horarios de lanzaderas de largo recorrido, especialmente para personas con reducción de jornada.

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para miércoles 22 de mayo y los temas a tratar incluyen los anteriores y, también, **PLUSES Y COMPLEMENTOS, antigüedad y kilometraje.** Si realizas algún trabajo fuera de horario que no te pagan o consideras insuficiente el pago, contacta con nosotros.

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.



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

