

CONVENIO COLECTIVO

Tras las pequeñas modificaciones al convenio que desde **CCOO** acordamos con la empresa hace unos días, la Dirección General de Trabajo ha aprobado su inclusión en el Registro Oficial de Convenios y su publicación en el B.O.E.

En breve aparecerán publicados en el Boletín Oficial del Estado los dos convenios colectivos de Orange, tanto de **OSP** como de **OSFI**, que firmamos en **CCOO** el pasado 24 de [julio](#), que incluye los pequeños cambios de redactado realizados en [septiembre](#). Desde entonces los convenios de Orange han estado plenamente vigentes en ambas empresas y también en **Simyo**, desplegando todos sus beneficios y derechos.

Ahora la Dirección General de Trabajo, que es el máximo organismo oficial encargado de las relaciones laborales en España, tras realizar los pertinentes filtros de legalidad y revisión jurídica, ha acordado su inscripción en el Registro oficial de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal y supraautonómico ([REGCOM](#)) y su próxima publicación en el B.O.E.

Enlazamos a continuación las dos resoluciones de la Dirección General de Trabajo, que fueron emitidas el pasado lunes 7 de octubre y que puedes consultar [aquí](#) y [aquí](#).

Como los redactados son ya definitivos, adjuntamos los textos completos de los convenios colectivos de Orange, y también el acuerdo de extensión de su aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de Simyo, que siempre puedes consultar en nuestra página web, www.ccoo-orange.es.

Convenio



[IV Convenio Colectivo de Orange Espagne \(OSP\)](#)

[I Convenio de Orange Servicios Fijos \(OSFI\)](#)

[Acta de extensión del Convenio de Orange a SIMYO \(OEV\)](#)

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



REGISTRO HORARIO

Esta semana en **CCOO** hemos vuelto a reunirnos con la Dirección para seguir avanzando en un futuro acuerdo de registro horario de la jornada laboral.

Recordamos que el registro diario de la jornada laboral de todas las personas trabajadoras en Orange es una obligación legal contemplada en el [Decreto-ley 8/2019](#), de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modificó el Estatuto de los Trabajadores hace unos meses.

Nuestra intención es conseguir un acuerdo parecido al firmado por **CCOO** y otros sindicatos en la principal empresa del sector, Telefónica (que puedes consultar [aquí](#)), pero adaptándolo a las concretas circunstancias y casuísticas de Orange y válido para las tres filiales del Grupo Orange: **OSP**, **OSFI** y **Simyo**.

La Dirección de la empresa nos ha entregado una primera propuesta, en la que se recogen algunos apartados que podrían ser aceptables, pero con cuestiones que, a nuestro juicio, deben mejorarse:

- Los actuales sistemas de acceso a los distintos centros de trabajo de Orange mediante tornos o UCA (unidad de control de acceso mediante la tarjeta o el teléfono móvil del empleado) pueden servir como mecanismos válidos de registro horario de la jornada de trabajo siempre que ésta se desarrolle dentro de las instalaciones de la empresa. Pero no siempre funcionan correctamente y no en todos los centros de trabajo existen.
- Desde **CCOO** hemos vuelto a señalar que **parte de la jornada de trabajo en Orange se realiza fuera de las instalaciones de la empresa**: teletrabajo, visitas a clientes, cursos de formación, *kick-off* de las áreas, comidas de trabajo, algunos *Town Hall* de grupos *agile*, supervisiones en tiendas o distribuidores, eventos, visitas a plataformas, etc. Si únicamente se toman en consideración los tornos de acceso o las UCAs, podría parecer que no cumplimos con nuestra jornada laboral, ya que una porción relevante del tiempo de trabajo no constará en ningún sitio... Y esto no es correcto.
- La Dirección quiere reflejar en el futuro acuerdo que no todo el tiempo que pasamos en la empresa estamos necesariamente trabajando y expone algunos ejemplos: visitas al *vending*, pausas para descansar, ir a los baños, consultas no laborales por internet, etc. Y de igual manera en **CCOO** queremos manifestar que las llamadas de trabajo, los correos electrónicos o atender al WhatsApp fuera de la jornada o durante el fin de semana, son indudablemente tiempo efectivo de trabajo, aunque son prácticas que deben desaparecer de Orange. Especial mención merecen los desplazamientos o **viajes** por motivos de trabajo, que forman parte de la jornada laboral.



- Creemos que las propuestas presentadas por la Dirección sobre las horas extraordinarias son insuficientes. No basta con decir que es política de empresa su no realización y después mirar hacia otro lado cuando en muchos departamentos y áreas la carga de trabajo es tal que obliga a prolongar la jornada laboral de manera recurrente un día tras otro sin compensación alguna, ni en tiempo ni en dinero. Además el procedimiento de horas extras parece ir encaminado a evitar su compensación, y no su realización, que sería lo más normal.

Y como puntos más específicos en **CCOO** hemos señalado los siguientes:

1. El derecho a la **desconexión digital** que aparece en el convenio colectivo debe cumplirse con rigor, evitando molestar con cuestiones o asuntos de trabajo fuera de la jornada laboral, en fines de semana, durante las vacaciones o, en general, en el tiempo libre.



2. Rechazamos que para registrar el tiempo de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa se utilicen sistemas de **geolocalización**. En esto parece hacer cierto consenso con la Dirección.
3. Debe garantizarse la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados sobre el registro de la jornada laboral y la imposibilidad de su manipulación y/o alteración posterior. También su acceso por cualquier empleado, tal como prevé la ley. Desde **CCOO** estamos de acuerdo con que la consulta de los datos pueda hacerse a través de la web del empleado ([ViveOrange](#)).
4. Queremos que se elimine el concepto de “personal de confianza”, para que no sea un coladero para la disponibilidad horaria absoluta de gran parte de la plantilla.

