

REUNIÓN CON LA DIRECCIÓN

Esta semana en **CCOO** hemos asistido a la comisión de interpretación y empleo, donde hemos pedido explicaciones a la Dirección y abordado diversos problemas. El lío que han creado con su “auditoría”, sus cientos de llamadas intimidatorias y sus listas negras de presuntos infractores han ocupado gran parte de la reunión. Los máximos responsables del Área de Personas (RR.HH.) continúan con su cruzada contra la plantilla de Orange y Ahora han puesto el foco sobre los responsables con equipos a su cargo, para que, a modo de policías, vigilen y controlen el teletrabajo, las vacaciones, los permisos laborales y las bajas por enfermedad o accidente. Relacionado con lo anterior, afirman que en Orange no hay horas extras y que, quien trabaja tiempo de más, lo hace porque quiere.

El marco de confianza que había en Orange respecto a los tiempos de trabajo está seriamente tocado. Además de las obligaciones y deberes con que nos advierten desde la Dirección, las personas trabajadoras tenemos derechos. Toca recordarlos y, sobre todo, ejercerlos.

Buena parte de la reunión de la comisión de interpretación del convenio colectivo y empleo del pasado miércoles estuvo marcada por la “auditoria” realizada por RR.HH. **Recordamos** que esta “auditoría” y las llamadas intimidatorias a centenares de trabajadoras y trabajadores de Orange para interrogarles sobre lo que habían hecho durante el verano, se han ejecutado al margen de la representación social y sin que hubiera motivos para su realización.

Los sindicatos no hemos participado en esta actuación empresarial. **En CCOO no damos credibilidad a la información de la Dirección, a sus datos ni a sus conclusiones**, donde, por otra parte, hemos podido constatar una cantidad tremenda de errores reportados por multitud de trabajadoras y trabajadores alarmados que han contactado con nosotr@s. Si atendemos a estos testimonios, la pretendida *indulgencia* de la empresa por no haber tomado medidas disciplinarias ante los supuestos incumplimientos a gran escala que aseguran haber encontrado, queda en entredicho: sencillamente no

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



sancionan porque no pueden, ya que en casi todos los casos existen razones que justifican estas faltas imaginarias, y porque, en realidad, detrás de este tinglado hay otras razones.

Quieren transmitir que nos vigilan y que nos controlan en todo momento. Y no solo mediante el mal uso de los medios electrónicos de presencia en la empresa (tornos de entrada/salida, cerraduras electrónicas, cámaras, etc., algo que se comprometieron a no hacer), sino también **forzando a que los jefes actúen como policías de sus equipos.** Lejos de pasar página, estos días desde la Dirección se están reuniendo con directores, *managers* y responsables que tienen personas a su cargo para aleccionarles debidamente, con la advertencia de que deben controlar a sus equipos.

Quieren sembrar inquietud y alarma, ya que creen que así aumenta el rendimiento laboral. Va a ser difícil, cuando no imposible, que las trabajadoras y trabajadores de Orange sean más diligentes, profesionales y currantes de lo que lo son ya, pero por desgracia, la Dirección sí ha generado de manera gratuita un clima de crispación, enfado y temor generalizado que pocas veces se ha visto en la empresa.

Los que han perpetrado este monumental embrollo deben pensar que es buena idea exhibirse como líderes duros y controladores en la futura *joint venture* con MásMóvil. Han creado un problema donde no había ninguno y ahora aspiran a presentarse como los solucionadores del estropicio.

La Dirección ha reportado a las áreas los nombres y apellidos de los presuntos infractores. Aseguran que no han sancionado a nadie, pero nos preguntamos qué pasará cuando nos juntemos con MásMóvil. Si ocurre lo mismo que con la integración de Uni2 y Wanadoo, France Telecom y Amena, o Jazztel y Orange ¿Qué finalidad “constructiva” tendrán los listados? ¿Qué uso darán a esas listas negras en el futuro?

La Dirección sostiene que en Orange no existen las horas extras. Una afirmación así resulta sorprendente, aunque no tanto si lo que pretenden decir es que horas extraordinarias “*habelas, hailas*”, pero no las pagan.

Es una evidencia que todas o casi todas las personas trabajadoras de Orange han excedido su tiempo de trabajo en alguna ocasión o en muchas ocasiones; aunque en esto la Dirección no tiene interés en hacer auditorías:

- ¿Quién no ha prolongado su jornada de trabajo para acabar las tareas a tiempo? ¿Quién no ha salido más tarde para solucionar algún problema? ¿Quién no ha tenido cargas de trabajo escandalosas y salido a las tantas? ¿Quién no ha tenido reuniones convocadas fuera de horario? ¿Quién no ha tenido viajes de trabajo inacabables? ¿Quién no ha recibido mensajes,

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



correos o llamadas –de obligada e inmediata contestación y/o actuación– fuera de la jornada laboral, en fin de semana, en festivos, en las vacaciones, durante el disfrute de algún permiso o, incluso, durante una baja laboral? Pues en todos estos casos, según la Dirección, NADIE. Para ellos ese tiempo de más no existe, y de existir, no tiene la consideración de hora extra, por lo que no pagan.

- ¿Quién no se ha quedado trabajando la tarde de algún viernes o en la jornada intensiva de verano? La contestación cambia un poco y desde la Dirección reconocen que el 13% de la plantilla (343 personas de la empresa) ha recibido ayuda a comida durante el pasado verano –sí, el mismo verano de la dichosa auditoría–. Pero según ellos, no han hecho tiempo extra. Nos dicen que si estas personas han salido tarde es porque han entrado tarde... Lo sueltan así, sin sonrojarse.
- A estas preguntas, se suman otras: ¿Nadie en la empresa ha prestado sus servicios estando enfermo para no cargar a sus compañeros/as con más trabajo o por miedo? ¿Nadie en la empresa ha solicitado el alta voluntaria y prematura de una baja por enfermedad o accidente para incorporarse cuanto antes a su puesto? ¿Nadie se ha quedado teletrabajando en casa por alguna enfermedad o accidente que acarrearían la baja laboral automática? ¿Nadie en la empresa ha acertado algún permiso retribuido al que tenía derecho, o directamente ha renunciado a él por no *perjudicar* a su departamento? ¿Entre la finalización de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente siempre median en Orange las 12 horas obligatorias que marca la ley? ¿Se respeta en Orange el límite de las 80 horas extraordinarias al año?



Sabemos con bastante certeza la respuesta a las preguntas anteriores. Y también conocemos los sacrificios que todos los días la plantilla de Orange hace por la empresa. Pero **si la Dirección de manera unilateral ha decidido romper la confianza en la plantilla, hay que actuar con reciprocidad para que la ley del embudo que pretenden colarnos no prospere**. No es normal tanta preocupación de los máximos responsables de Orange con la presencia obligatoria en las oficinas y tan poca con cualquiera de las cuestiones anteriores.



Sin pretender ser exhaustivos, recordamos algunos derechos que nos asisten:

- ✓ **Tenemos derecho al teletrabajo:** un **acuerdo** firmado en 2021 por **CCOO**, que **mejoramos** en 2022, así lo prevé.
- ✓ **Tenemos derecho a que se respete la jornada laboral y los horarios.** La jornada anual pactada en el **Convenio de Orange** es de 1.740 horas. La jornada diaria de lunes a jueves es de 8 horas y media; los viernes y los días de la jornada intensiva de verano son 7 horas. Cualquier exceso sobre estas jornadas tiene la consideración de horas extraordinarias.
- ✓ **Tenemos derecho a que nos paguen las horas extraordinarias** o, al menos, compensarlas con tiempo de descanso equivalente. La realización de las horas extras casi siempre es voluntaria; solo en casos absolutamente excepcionales (prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes) es obligatoria su prestación. Desde luego, las horas extras ocasionadas por la excesiva carga de trabajo o por el mal dimensionamiento de los departamentos, las realizadas para resolver *marrones*, las generadas por viajes laborales y así casi todas las de Orange, no son obligatorias; mucho menos cuando ni las pagan ni las compensan. Las horas extraordinarias realizadas durante las guardias (intervenciones) y *releases* tienen su propio régimen.
- ✓ **Tenemos derecho a disfrutar de la jornada intensiva de los viernes y de la jornada intensiva de verano**, ya que la aplicación de la misma afecta a todas las trabajadoras y trabajadores con jornada partida; es decir, a toda la plantilla de la empresa.
- ✓ **Tenemos derecho a que se respeten los descansos** diarios (mínimo de 12 horas entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente) y el descanso semanal (en Orange, todos los sábados y los domingos).
- ✓ **Tenemos derecho a la salud.** Vista la *gratitud* de la Dirección hacia la plantilla, arriesgar la salud por trabajar es un completo disparate. Si alguien está enfermo o se lesiona por un accidente, debe acudir a su médico; si éste considera que no puede trabajar, dará la baja laboral. Y durante la baja laboral no hay que acudir a trabajar a las oficinas –eso por descontado–, pero tampoco se puede teletrabajar. Hacerlo no solo compromete la recuperación, sino que constituye un fraude a la Seguridad Social.
- ✓ **Tenemos derecho a la desconexión digital** cuando estamos de vacaciones, en los permisos, en los fines de semana, en los festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. Durante los periodos de descanso nadie debe hacer llamadas de trabajo, enviar correos, mensajes o whatsapps y, desde luego, no existe obligación de atender estos requerimientos. Otro aspecto de este derecho es la prohibición de convocar reuniones fuera de horario.



- ✓ **Tenemos derecho a disfrutar de los permisos retribuidos** que **detallamos** en el apartado siguiente, sin que nos sugieran desde la Dirección evitarlos o sustituirlos por los días de teletrabajo ocasional.

Conocemos nuestras obligaciones laborales, pero también nuestros derechos. Es necesario ejercerlos. Existe el **Convenio colectivo de Orange**, vigente y plenamente aplicable en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**. Tenemos leyes, como el **Estatuto de los Trabajadores**, que la Dirección, por mucho que le pese, debe respetar. Hay una **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** que tipifica como infracción grave la trasgresión por parte de las empresas de la normativa en materia de jornada laboral. **Estamos los sindicatos como CCOO a los que puedes acudir siempre en busca de ayuda**. Existen las **Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social**, hay organismos oficiales como el **SIMA** (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), están los Juzgados y los Tribunales...

Dada la deriva que han tomado las relaciones laborales en Orange, desde CCOO no descartamos ninguna medida sindical o legal en defensa de la plantilla. Las últimas actuaciones de la Dirección son una provocación y exigimos un cambio drástico para normalizar de nuevo el diálogo social, que pasa por su peor momento desde hace tiempo.

Otros asuntos que hemos tratado han sido los siguientes:

- Puestos/posiciones de nueva creación dentro de los grupos profesionales del convenio. Tras la reciente concesión que Orange ha obtenido con ADIF, la Dirección quiere crear la posición de “Oficial de primera” para contratar a profesionales especialistas en albañilería, carpintería y electricidad.
- Despidos en 2023. A petición de **CCOO**, la Dirección ha ofrecido más detalles sobre los despidos ejecutados el año pasado en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**.
- Tercer día de teletrabajo semanal por enfermedad grave. Según la empresa se han concedido algo más de la mitad de las solicitudes del tercer día de teletrabajo semanal por enfermedad grave: hay 17 peticiones aprobadas, aunque también hay bastantes denegaciones que a juicio de **CCOO** no están justificadas.
- Adaptación de jornada en Orange. La ley otorga a las personas trabajadoras el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral. Según la Dirección, ha habido dos peticiones en este sentido.
- Servicio médico. Desde el cambio del personal del servicio médico de La Finca, hemos recibido varias quejas sobre su funcionamiento.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



PERMISOS RETRIBUIDOS

Las recientes sentencias de los tribunales han supuesto cambios significativos en los permisos retribuidos. Aclaramos que, salvo que se indique otra cosa, los permisos computan en días hábiles y comienzan siempre a partir del primer día laborable del hecho causante.

Dentro de este apartado en **CCOO** damos cuenta de los permisos que se pueden disfrutar en Orange, ya sea por convenio o los previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Todas y todos en Orange tenemos derecho a disfrutar de los permisos retribuidos contemplados en el Convenio de Orange y en el Estatuto de los Trabajadores.



Según ha establecido el Tribunal Supremo en multitud de sentencias (entre ellas, la 834/2022, del 18 de octubre, o la más reciente de 7 de junio de 2023), **los permisos retribuidos han de iniciarse el primer día laborable desde el hecho causante y, salvo que de manera expresa se diga otra cosa, han de computarse en días hábiles.**

A continuación, en **CCOO** detallamos los permisos retribuidos más relevantes en Orange, incluyendo ejemplos sobre los mismos:

- **Permiso por matrimonio** o por registro de pareja de hecho. El Convenio de Orange y el Estatuto de los Trabajadores hablan de 15 días naturales. Si, por ejemplo, un trabajador se casa el sábado o el domingo, los **15 días naturales** de permiso comenzarán a contar desde el lunes e incluirán en el cómputo los fines de semana o festivos que pudiera haber entre medias; el resultado será que el recién casado deberá incorporarse al trabajo pasadas dos semanas, un martes. En Orange es posible adelantar un día el permiso, por lo que, si el matrimonio aconteciera el sábado, el permiso podría arrancar el día antes viernes y el trabajador se incorporaría al trabajo pasadas dos semanas, un lunes.
- **Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Como la regulación del Estatuto de los



Trabajadores ha superado la del Convenio de Orange, se aplica el Estatuto por ser más beneficioso. En consecuencia, son **5 días hábiles de permiso**. Si, por ejemplo, al familiar le han ingresado en el hospital un miércoles, el permiso podría comenzar dicho miércoles, seguir el jueves y el viernes y continuar el lunes y martes de la semana siguiente, ya que los días son hábiles. En caso de hospitalización, el trabajador/a puede determinar el momento del inicio del disfrute del permiso mientras el familiar siga hospitalizado; por otra parte, el alta hospitalaria no acorta por sí misma la duración del permiso; cada hospitalización genera un nuevo permiso, aunque la causa pueda ser la misma dolencia o enfermedad

- **Permiso por fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La regulación del Convenio de Orange supera, en general, las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, así que se aplica el Convenio: **5 días naturales de permiso** en el caso de familiares de primer grado o **4 días naturales** para familiares de segundo grado. Si, por ejemplo, el fallecimiento acontece un sábado, el permiso comienza a partir del lunes.
- **Permiso por mudanza**. Al determinar el trabajador/a el día de la mudanza, tiene poca importancia que el día de permiso sea hábil o natural. En el caso de Orange, si la mudanza implica un desplazamiento interprovincial o superior a 100 kilómetros, el permiso se extiende hasta los 2 días naturales.
- **Permiso para acudir a exámenes** con vistas a la obtención de un título oficial. La duración del permiso comprende el tiempo necesario para realizar el examen, aunque pueden ser días completos por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la de residencia del trabajador/a o por la coincidencia de varios exámenes dentro de la misma jornada.
- **Permiso para la obtención del carné de conducir**. La duración del permiso comprende el tiempo necesario para realizar el examen, con un máximo de tres convocatorias.
- **Permiso para consulta de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso que no requieran reposo domiciliario**. La duración del permiso se entiende por el tiempo indispensable, incluyendo exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Dentro de este permiso estarían, por ejemplo, las visitas al dentista, a un oftalmólogo, a un médico nutricionista, etc., ya sean de la sanidad pública o privada. Este permiso se extiende a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social para que el trabajador/a acompañe a hijos menores y

familiares de hasta el segundo grado con discapacidad física o psíquica.

- **Permiso por causa de fuerza mayor.** Es uno de los nuevos permisos aprobado en junio del año pasado. Son cuatro días hábiles de permiso retribuido al año cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata. Como las causas no están tasadas, la Dirección está aprovechando esta indefinición para denegar este permiso en casos que claramente cumplirían con los requisitos legales, algo poco comprensible en una empresa que en alguna ocasión se ha autodefinido como familiarmente responsable. Según la empresa, este permiso se ha concedido unas 30 veces desde su aprobación en junio; sobre las veces que lo han denegado, no dan información.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados, delegadas 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 electrónico a comitempresa.es@orange.com.



AYUDAS SOCIALES PARA MENORES DE 3 AÑOS

Hasta el 4 de febrero de 2024 incluido, todas aquellas personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** o **Simyo** con **hijas/os menores de tres años** durante el año pasado, podrán pedir una ayuda económica para su cuidado o atención, según prevé el Convenio de Orange.

Los requisitos, la documentación a aportar y las bases de la convocatoria de estas ayudas sociales se encuentran en **Vive Orange**, donde también se tramita *online* la solicitud.

Recuerda leer las bases y, sobre todo, **¡que no se te pase el plazo!** Si tienes dudas, siempre puedes contactar con **CCOO**.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



REGISTRO SALARIAL DE OSP, OSFI Y SIMYO

En **CCOO** tenemos el registro salarial de Orange **OSP**, **OSFI** y **Simyo**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: sueldo fijo, variable, pluses, complementos, beneficios sociales, gratificaciones, premios, percepciones extrasalariales, etc. Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).

Si bien la finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que históricamente arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su sueldo y demás percepciones salariales están en la media de su grupo profesional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos.

Habla con tu delegado o delegada de **CCOO**, o envía un correo a comitempresa.es@orange.com y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

