

# CCOO. Plataforma de negociación del IV Convenio Colectivo 2019 para Orange España

- I. Introducción
- II. Aspectos básicos en la negociación del IV Convenio Colectivo de Orange
  - 1) Pacto por la estabilidad en el empleo
  - 2) Ámbito de aplicación territorial, personal y temporal
  - 3) Tiempos de trabajo
  - 4) Clasificación y desarrollo profesional. Vacantes
  - 5) Aspectos económicos
  - 6) Beneficios sociales
  - 7) Formación
  - 8) Seguridad y salud laboral
  - 9) Otros

## I. INTRODUCCIÓN

El III Convenio Colectivo de Orange España, tras cuatro años de aplicación, ha acabado su vigencia el 31 de diciembre de 2018, tras la denuncia del mismo por parte del sindicato CCOO.

Desaparecida de la ley la distinción entre contenido normativo y obligacional, todos los preceptos del III Convenio Colectivo de Orange España continuarán vigentes durante 2019, al menos mientras no sea sustituido por otro nuevo.

## II. ASPECTOS BÁSICOS EN LA NEGOCIACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE

Comisiones Obreras ostenta en la actualidad la mayoría de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de Orange España. Es el sindicato con mayor presencia estatal en Orange y el único con representación en los Comités europeo y mundial del Grupo Orange. Por tanto, el peso y la responsabilidad de la negociación recae de manera fundamental en nuestro sindicato.

Para la sección sindical de Comisiones Obreras de Orange España los objetivos prioritarios de las negociaciones con la Dirección de la Empresa han de centrarse en dos pilares básicos: la **estabilidad en el empleo** y la **mejora global de las condiciones laborales, económicas y sociales de toda la plantilla**, en línea con la buena marcha económica de la empresa. Lo anterior ha de concretarse en la firma de un nuevo convenio colectivo de ámbito estatal que recoja los siguientes aspectos básicos:

- PACTO POR EL EMPLEO, que asegure la estabilidad y la permanencia en la empresa.
- Avanzar en la mejora de la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal, con especial énfasis en el **TELETRABAJO** donde debemos seguir avanzando. También en más flexibilidad horaria, vacaciones, permisos retribuidos, jornadas reducidas por guarda legal, etc.
- Mejorar el actual sistema de clasificación profesional, a fin de evitar lo que ocurre en la actualidad donde multitud de trabajadores y trabajadoras desempeñan funciones superiores a las de su grupo profesional. Asimismo, se debe crear un verdadero plan de desarrollo profesional con una política de ascensos objetiva y clara basada en la antigüedad y en la experiencia del trabajador/a.

- Mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras en Orange, sin crear desigualdades salariales, sin exclusiones y priorizando a los salarios más bajos.
- Incrementar los importes de los distintos complementos o pluses salariales vigentes asociados a la disponibilidad fuera de la jornada laboral (localización, disposición e intervención, trabajos programados, rotación de jornada, pluses de sábados, domingos y festivos, con especial atención también a los releases, retenes, plus de emergencia, plus de disponibilidad en áreas no técnicas, ) estableciendo un número cerrado de estas disponibilidades para permitir la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

Los puntos anteriores se concretan en las siguientes propuestas:

## 1) PACTO POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Aunque es indiscutible la buena marcha económica y financiera de Orange España, se producen acciones injustificadas que afectan negativamente a la estabilidad del empleo en la empresa. Los trabajadores y trabajadoras de Orange somos el principal activo de la empresa: en absoluto son factores motivadores la inestabilidad y la inseguridad que cuestionan la continuidad en el trabajo y no hacen más que crear incertidumbre y miedo en toda la plantilla.

- Apostamos por introducir en el convenio colectivo, o en un documento paralelo, un apartado específico que gire en torno a la seguridad en el empleo y que de manera específica se erradiquen los despidos individuales injustificados en la empresa. Definir acciones objetivas de mediación entre responsables y trabajadores/as. Comunicar directamente al trabajador/a que, a juicio de su responsable, existe un problema con su rendimiento; potenciar un papel mediador en estos problemas; y priorizar las opciones de reubicación y recolocación para estos casos.
- Compromiso de no emprender procesos de externalización y/o traslado geográfico forzoso, especialmente mientras la situación económica de la empresa continúe siendo positiva.
- Respecto a futuras posibles regularizaciones colectivas de empleo, creemos que éstas sólo deben acometerse en situaciones internas de urgente crisis económica con pérdidas reales y actuales, descartando por tanto causas económicas sobre la base de pérdidas previstas o disminuciones de ingresos, y también causas técnicas, organizativas y/o de producción.

## 2) ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL

- Queremos dar continuidad al modelo fijado en el III Convenio Colectivo de Orange España: un convenio colectivo único aplicable a todos los centros de trabajo de Orange España y a todos sus trabajadores y trabajadoras, con la única excepción del personal que desempeñe tareas de alta dirección.
- El convenio debe tener una vigencia temporal amplia para permitir desplegar sus efectos. Asimismo a fin de dar estabilidad al marco de relaciones laborales, debería incluirse un sistema de prórroga automática en tanto no exista otro convenio que sustituya a éste.

## 3) TIEMPOS DE TRABAJO

Mantener todo lo dispuesto en el III Convenio Colectivo de Orange respecto a los tiempos de trabajo, descanso, permisos, vacaciones, excedencias, teletrabajo, reducciones de jornada, etc., mejorando los siguientes aspectos:

- Avanzar más el **TELETRABAJO** en Orange para todos los trabajadores y trabajadoras, por ello, ha de ser lo suficientemente extenso (al menos dos o tres días por semana) y flexible para que los trabajadores y trabajadoras concilien su vida profesional con la personal y familiar.
- Poder utilizar el teletrabajo durante el periodo de adaptación de los niños y niñas al inicio del curso escolar

- Aumentar la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.
- Jornada de trabajo en cómputo anual de 1720 horas, frente a las 1740 actuales.
- Jornada intensiva. Valorar la posibilidad de implantar jornada continua todo el año, allá donde sea posible. Fijar en el convenio colectivo el día exacto de inicio y finalización de la jornada intensiva de verano.
- Más días de vacaciones (25 días). Posibilidad de que se puedan disfrutar “medios días” de vacaciones (para resolver cuestiones puntuales que no exigen una jornada laboral completa).
- Aumentar la flexibilidad horaria, que ha de traducirse en la posibilidad de que la hora de entrada sea entre las 7:00 y las 11:00 y reducir aún más el tiempo mínimo de comida para poder salir antes. Eliminar la hora mínima de salida a las 17:00 para poder salir antes. En cualquier caso, con carácter excepcional y temporal, posibilidad de modificar el horario fijo 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.
- Prohibición de convocatorias de reuniones de trabajo en horas de comida, una hora antes de finalizada la jornada laboral del trabajador o trabajadora, y por la tarde.
- Posibilidad de adaptación del horario de trabajo por cuidados de mayores. Posibilidad de teletrabajar cuando se tenga a un familiar mayor y permisos retribuidos para la atención de mayores.
- Aumentar a 6 días el permiso retribuido por paternidad, fallecimiento de familiares, hospitalización y/o enfermedad grave de familiares hasta 2º de consanguinidad o afinidad.
- Ampliación del permiso de paternidad. Objetivo que el permiso de paternidad y maternidad sean iguales en duración y se tuvieran en ambos casos al menos 16 semanas de permiso.
- Permiso previo a la maternidad. Las trabajadoras de Orange podrán solicitar un permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo.
- Aumentar a 2 días el permiso por mudanza.
- Añadir un permiso especial de un día por matrimonio de parientes, hasta 2º de consanguinidad o afinidad, aunque la boda no sea en fin de semana y con independencia del departamento al que se pertenezca.
- Reflejar en convenio que los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de familiares comienzan a contar el primer día laborable del solicitante, después del hecho causante.
- Consultas médicas (pruebas analíticas y acompañamiento de hijos menores y familiares incapacitados hasta 2º de consanguinidad o afinidad) por el tiempo estrictamente necesario, incluidas las consultas pediátricas.
- Aumentar a dos horas el permiso por lactancia hasta los 12 meses del bebé. Aumentar a 15 el número días de permiso por acumulación de las horas de lactancia.
- Para las excedencias por guarda legal, ampliar de un año a dos la reserva del mismo puesto de trabajo.
- Posibilitar la reducción de jornada de una hora sin pérdida de retribución hasta los 3 años del menor.
- Ampliación de compra de días de vacaciones para preparación de exámenes. También mejoras en el permiso retribuido para pruebas oficiales, y tener el día completo como permiso retribuido en vez del tiempo estrictamente necesario en el día de la prueba.

#### 4) CLASIFICACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL. VACANTES

- Mejorar el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, acotando claramente el nivel de responsabilidad y/o competencia de cada grupo profesional, actualmente demasiado difuso y genérico.
- Simplificar y reducir el número de puestos profesionales de cada grupo profesional, con continuidad para los distintos perfiles y/o puestos en los diferentes grupos
- Los diferentes “niveles” dentro de cada grupo profesional permitirán establecer un Plan de carrera o de desarrollo profesional real en Orange. Este plan debe basarse en la antigüedad, experiencia, fidelidad, conocimiento, competencia y grado de compromiso con la empresa, con un sistema de promociones y

ascensos profesionales alejado de elementos subjetivos y sin ningún tipo de discriminación, especialmente para trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada.

- En línea con lo anterior, creación de un programa de retención del talento en Orange.
- Cursos de actualización tecnológica para mayores de 47 años.
- Reforzar la formación de reciclaje cuando los empleados/as se incorporan de una baja de larga duración o baja por maternidad, aplicada al puesto de trabajo.
- Provisión de vacantes. Más transparencia en las vacantes que surjan en la compañía, para favorecer la promoción y la movilidad interna, actualmente manifiestamente mejorable, y no dar la apariencia de vacantes “ya asignadas”. Incluir en la publicación de la vacante interna las condiciones salariales de la misma y cualquier otro aspecto de carácter retributivo asociada a la misma. Más control por parte de la Comisión de Interpretación y Empleo de la cobertura de vacantes.
- Mejorar los procesos de selección, haciéndolos más claros y mucho más participativos para los posibles candidatos/as, que en todo momento han de poder conocer su situación respecto a su solicitud de vacante.
- Reforzar el objetivo de la promoción y consolidación de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Para todos los puestos que surjan en la empresa, incluidos los puestos de dirección y gerencia, ha de darse prioridad al personal interno de la empresa, a trabajadores/as en situación de excedencia y a personas que tengan alguna relación de prestación de servicios en la empresa (personal externo y becarios/as).
- En las vacantes, indicar si las tareas a desempeñar pueden ser realizadas desde otro centro de trabajo (p.e. si se publica una vacante para Madrid, informar si es posible hacer el trabajo desde Valladolid, Valencia, Sevilla, Barcelona, etc).
- Una vez cubierta la vacante, se ha de informar a todos los candidatos/as que optaron a la misma, especificando las razones concretas por las que el candidato ha sido rechazado.
- El candidato que obtenga la vacante ha de ser reconocido en la misma de manera inmediata, adecuándole en su caso el sueldo y demás aspectos económicos y laborales a la nueva situación, sin que se den plazos de cobertura como interinos o “in acting”.

## 5) ASPECTOS ECONÓMICOS

- Revisión salarial anual. El sistema de revisión salarial debe ir encaminado a mejorar y, en todo caso, mantener, el poder adquisitivo de todos los trabajadores y trabajadoras de Orange, sin exclusiones y especialmente de aquellos y aquellas con sueldos más bajos.
- En CCOO, la principal referencia sigue siendo el IPC, siempre que éste sea positivo, como factor principal en la revisión salarial anual siendo este un aspecto prioritario. Entendemos que el sistema actual es mejorable en muchos aspectos:
  1. Eliminar el llamado “tope de revisión salarial”, que permite a la empresa para los sueldos más altos excepcionar las garantías de revisión salarial. Por tanto, apostamos por un sistema aplicable a todos y todas, sin excepciones.
  2. La revisión salarial anual nada tiene que ver con ningún Sistema de Evaluación del Desempeño y por ello queremos que siga totalmente desvinculado del sueldo.
  3. Creación de una bolsa específica de carácter anual encamina a reducir las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras con las mismas funciones y/o puesto de trabajo.
- Salario variable. Respecto a la retribución variable proponemos lo siguiente:
  1. La retribución variable ha de ser como mínimo el 20 por ciento del salario fijo anual.
  2. Igualar el porcentaje de variable entre trabajadores/as con el mismo puesto de trabajo.
  3. Los objetivos han de ser específicos, medibles, alcanzables y realistas. Se deben eliminar los elementos subjetivos en los objetivos en Orange. Han de fijarse al comienzo del semestre (como mínimo 15 días antes de comenzado el semestre), sin que se produzcan cambios unilaterales a mitad del periodo. También se tienen que establecer mejores mecanismos de diálogo entre el trabajador y el responsable a la hora de fijar los objetivos

4. Los objetivos individuales deben reducirse en la misma proporción cuando se reduzca la jornada laboral (reducir objetivos para el personal con jornada reducida). Y en la misma línea, no minorar determinadas retribuciones especiales para el personal con reducción de jornada (acciones, Bono Essentials 2020) si el cobro de las mismas depende de la consecución de objetivos globales de la empresa.
  5. Correlación entre los objetivos del empleado/a y el responsable. Para aquellos responsables con personas a su cargo, que parte de sus objetivos individuales estén ligados a las consecuciones de su equipo.
- Reconocimiento de la antigüedad. La antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa, por la experiencia que aporta a misma, por su fidelidad y grado de compromiso, ha de ser compensada de algún modo. Desde CCOO apostamos por retribuir económicamente la antigüedad, aunque no descartamos otras modalidades de compensación.
  - Proponemos reconocer la antigüedad en las nóminas para quienes hayan estado trabajando en Orange en ETT's subcontratas, o que hayan estado formándose como becarios/as, y posteriormente hayan sido contratados directamente por la empresa formando en la actualidad parte de la plantilla.
  - Estructura salarial. Todos los trabajadores y trabajadoras de Orange han de tener la misma estructura salarial: salario base, complementos salariales en función del trabajo y salario variable. Proponemos la desaparición de todos los complementos o pluses de carácter personal, incrementando su importe al salario base.
  - Complementos o pluses salariales asociados a la disponibilidad: localización, disposición e intervención, trabajos programados, rotación de jornada, pluses de sábados, domingos y festivos, releases, retenes, plus de emergencia y plus de disponibilidad en áreas no técnicas. Para los pluses proponemos:
    1. Incrementos generalizados en el importe de todos los pluses.
    2. Mantener el sistema de revisión anual de todos los pluses basado en el IPC, siempre que éste sea positivo.
    3. El establecimiento de límites razonables a la frecuencia con que se dan estos pluses, especialmente los referidos a guardias, intervenciones, releases y trabajos programados. Fijar un número cerrado de disponibilidades al año. Recordamos el compromiso de no superar las 13 semanas de guardias al año.
    4. Justificar ante la comisión de interpretación y empleo con carácter previo la realización de disponibilidades en festivos o fines de semana de colectivos que específicamente no tienen este plus. De estar justificado, realizar la disponibilidad cobrando el plus.
    5. Inclusión en convenio del plus del personal de GRIET (Gestores de centros técnicos de Redes). Diferenciar en el plus la situación de "guardia" de la intervención efectiva de trabajo.
    6. Creación de un plus específico para el abono de las disponibilidades horarias que desde distintas unidades de negocio se vienen realizando (se trata de personal no comercial que por determinados eventos han de prolongar su jornada laboral y/o desempeñarla por la noche o en días festivos).
    7. Creación de un plus específico por las disponibilidades y limitaciones realizadas por el personal que desempeña tareas de secretariado.
  - Contratos de interinidad en Orange. Establecer por convenio esta práctica contractual en Orange para sustituir las bajas por maternidad, bajas de larga duración, etc., descartando el uso de ETT's.
  - Renting de coche de empresa a coste cero para el trabajador/a del área comercial.
  - Kilometraje. Aumentar el pago por kilometraje.

## 6) BENEFICIOS SOCIALES

Mantener todos los beneficios sociales previstos en el III Convenio Colectivo de Orange España, mejorando los siguientes aspectos:

- Ayuda a comida. Aumentar su importe como mínimo a 11€ por día, y, sobre todo, incluir esta ayuda para todo el personal con reducción de jornada, homogenizando colectivos. En cualquier caso, valorar la posibilidad de conceder esta ayuda a comida de manera proporcional a la reducción de jornada.

- Acción social. Incrementar el dinero destinado al fondo de acción social para mejorar las ayudas a trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de 3 años (reclamando de nuevo que la ayuda sea por trabajador, y no por hijo/a) y demás ayudas sanitarias, médicas, para la compra de libros, etc.
- Ampliación de ayudas por gafas y audífonos a hijas/hijos menores de edad. Ayuda de escolarización para hijas/hijos con necesidades de educación especiales.
- Incluir el actual “Plan Familia de Orange” en el texto del nuevo Convenio Colectivo.
- Productos de empresa. Aumentar el importe actual previsto para tráfico telefónico que necesita una actualización al alza y aumentar el número de líneas telefónicas a cinco.
- Incrementar los descuentos de empleado del 75% actual a un porcentaje más elevado tanto en el acceso de la línea fija como a internet.
- Seguro médico. Mejoras en la cobertura sanitaria (p.e. inclusión odontología completa, tratamientos de fecundidad, etc).
- Incremento de las aportaciones de la empresa en el Plan de Pensiones de Orange
- Seguro de vida y de accidentes. Mejoras en la indemnización.
- Inclusión del servicio “Tómate tu tiempo” en el convenio como beneficio social.
- Inclusión de las “cestas de Navidad” en el convenio como beneficio social.
- Guarderías en los centros de trabajo más grandes y/o acuerdos con guarderías cercanas para todos los centros de trabajo de Orange España.

## 7) FORMACIÓN

Mantener todo lo relativo a la formación previsto en el III Convenio Colectivo de Orange Espagne, mejorando los siguientes aspectos:

- Recoger la actual universalización de la formación en idiomas para toda la plantilla en convenio y avanzar en la inclusión de horas formativas dentro de la jornada de trabajo.
- Impulsar planes formativos concretos que tengan en cuenta el nivel y grupo profesional y que proporcionen una adecuada especialización y fomenten una progresión a nivel técnico y jerárquico.
- Priorizar la formación presencial sobre la on-line.
- Impulsar los Permisos Individuales de Formación (PIF), mejorando su financiación.
- Garantizar una formación de, al menos, 30 horas anuales como mínimo por trabajador o trabajadora, y que sean cursos elegidos por ellos mismos.
- Mejorar el reconocimiento al formador interno aumentando los incentivos a su labor..

## 8) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Mantener todo lo relativo a la seguridad y salud laboral previsto en el III Convenio Colectivo de Orange Espagne, con especial énfasis en la prevención de los riesgos psicosociales.
- Incluir la LGTBfobia como riesgo psicosocial.

## 9) OTROS

### Movilidad sostenible

La empresa negociará con la representación social los siguientes supuestos:

- Necesidad de solucionar problemas de accesibilidad al centro de trabajo.



Con la suficiente antelación, se establecerá conjuntamente un Plan de Movilidad integral consensuado con la representación social. Entre las medidas que pueden adoptarse en dicho plan especificamos las siguientes:

- Potenciar el uso del transporte colectivo público o de empresa. Petición especial de lanzaderas para personas con reducción de jornada al mediodía, tanto para aparcamientos exteriores como a distintos nudos de transporte colectivo.
- Subvención títulos de transporte (ayudas para el pago de abono transportes o similar).
- Mejor adecuación y racionalización de los aparcamientos de empresa para facilitar su utilización por parte de colectivos específicos: personas con discapacidad o con alguna enfermedad que dificulte su movilidad, mujeres embarazadas, personas con reducción de jornada, personal que utilice el coche como herramienta de trabajo (p.e. comerciales) y personal que use el coche de manera compartida. La reserva de plazas de garaje por motivos jerárquicos sólo aplicará al personal de alta dirección. El resto de plazas han de asignarse temporalmente por sorteo. Seguir avanzando en la mejora de los procesos actuales de cesión de plazas, de manera que ni un solo día queden plazas libres. Reservar un grupo de plazas para necesidades especiales de carácter temporal.
- Dieta de 50 euros/día por desplazamientos superiores a 250 km. Posibilidad de “pasar” dietas a cuenta de comida aunque se viaje a territorios con sede Orange.
- Prever alternativas para situaciones excepcionales que puedan afectar a personas individuales o a grupos reducidos de trabajadores y que vengan motivadas por deficiencias del transporte público en el lugar de residencia, por la realización de turnos y horarios de trabajo, reducción de jornadas por motivos familiares, etc.
- Creación de espacios y/o adecuación de los mismos para aquellos que se desplazan al trabajo utilizando medios de transporte saludables y sostenibles (en bicicleta, andando, corriendo...). Incidiendo de nuevo en vestuarios y taquillas para dichos colectivos.

**Aplicación del II plan de igualdad en Orange, en especial fomento de la corresponsabilidad dentro de la empresa para el disfrute de las medidas de guarda legal entre hombres y mujeres.**

**Becarios/as (mejora en la parte retributiva de la beca, posibilidad real de incorporación a la plantilla, etc.).**

**La desconexión digital del trabajador/a fuera del horario laboral es un deber que debe cumplir Orange. En Francia hay un acuerdo entre los sindicatos y la Dirección sobre este tema.**

**Incluir cláusulas sobre responsabilidad medioambiental.**

**Recoger una declaración explícita a la no marginación por ninguna causa de sexo, género, raza, nacionalidad, etc, y admitiendo la diversidad sexual.**

**Planes de prejubilaciones y/o desvinculaciones similares al tipo PSI de Telefónica en Orange, siempre que sean voluntarias y en condiciones adecuadas para los trabajadores/as de la compañía que así lo solicitaran.**

**Ventajas en servicios financieros en Orange Bank, entre ellos, préstamos bancarios a un interés por debajo del de mercado, con el pago incluido en nómina.**

**Mejoras en la política de viajes.**

**Explorar la posibilidad de un Convenio conjunto del Grupo Orange en España (OSP, OSFI, OEV...) donde los trabajadores/as de al menos todas la filiales del grupo Orange en España tengan garantizadas una serie de condiciones laborales, sociales y económicas por pertenecer a Orange**