

En septiembre, en Orange

CINCO DESPIDOS

En lo que va de mes, la Dirección ha despedido a cinco personas en Barcelona, Bilbao y Cádiz. En **CCOO** manifestamos una vez más nuestro rechazo a estas medidas.

En los últimos días cinco personas que prestaban sus servicios en áreas comerciales (Ventas y Grandes Cuentas) han sido despedidas. Dos desempeñaban su actividad en Garcilaso, Barcelona, otros dos compañeros en Orange Bilbao, en el centro de trabajo de Zamudio, y el último en Cádiz. En todos los casos el motivo alegado por la Dirección ha sido, de nuevo, un presunto bajo rendimiento de los afectados.

Son por tanto **despidos disciplinarios**, ejecutados al amparo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores: *“El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considerarán incumplimientos contractuales [...] La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”*.

Aclaremos que según la legislación laboral actual no es necesario demostrar la realidad de ese bajo rendimiento; simplemente con alegarlo es suficiente para que sirva como causa legal de despido. Y recordamos también que cuando se comunica, **el afectado tiene derecho a solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores**. En **CCOO** acudimos cada vez que nos requieren y damos el asesoramiento laboral y legal necesario.

Las recolocaciones en otras áreas, cambiar de departamento o facilitar el acceso a las vacantes flexibilizando los requisitos, son soluciones válidas que podrían evitar gran parte de los despidos. Estas medidas no traumáticas deberían ser una prioridad en la empresa.

En **CCOO** instaremos la convocatoria de la Comisión de Interpretación y Empleo, donde una de las nuevas competencias es precisamente el *“análisis de la evolución de la plantilla y las causas de las desvinculaciones”*. Pediremos las explicaciones oportunas y **exigimos desde ya un cambio de modelo donde prime la estabilidad laboral**.



REGISTRO HORARIO JORNADA

Estamos negociando con la Dirección la implantación del registro horario de la jornada laboral en Orange.

Tras la firma de los convenios colectivos en **OSP** y **OSFI**, en **CCOO** volvemos a mantener reuniones periódicas con la Dirección para intentar alcanzar un acuerdo respecto al registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo de todas las empleadas y empleados de Orange. Esta obligación legal deriva de una reciente modificación legislativa, concretamente el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, que dice lo siguiente: *“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.*



La pretensión de la Dirección es consensuar un acuerdo similar al firmado en Telefónica por **CCOO** y otros sindicatos (puedes consultar dicho acuerdo [aquí](#)) y apuntan unos principios que, en opinión de la Dirección, deben regir el modelo de registro horario en Orange:

- Convalidar el sistema de accesos mediante los tornos o UCA (unidad de control de acceso mediante la tarjeta de empleado) para el trabajo presencial desempeñado en las distintas sedes de Orange.
- Compromiso de establecer un sistema telemático para otras formas de trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, como por ejemplo en los casos de teletrabajo o visitas a clientes.
- Contemplar en el posible acuerdo que no toda la actividad desempeñada en las instalaciones de la empresa es tiempo de trabajo efectivo; y señalan algunos ejemplos: ir al *vending*, pausas para descansar, ir a los baños... También comentan que algunos puestos de confianza incluyen la libre disponibilidad del tiempo de trabajo.
- Respecto a las horas extraordinarias dicen que es política de la empresa su no realización con carácter general, pero que, de hacerse, deben estar expresamente autorizadas, con expresión escrita de su necesidad y justificación.
- Por último, recalcan en varias ocasiones que pretenden que el modelo a implantar en Orange sea lo menos intrusivo posible ya que, aseguran, existe confianza en la responsabilidad de toda la plantilla y de ningún modo quieren “estar detrás de cada uno con un cronómetro”.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



En **CCOO** hemos adelantado nuestra voluntad de acuerdo y la aceptación de parte del esquema planteado por la Dirección, pero también hemos señalado algunas cuestiones a tener en cuenta:

1. El sistema de acceso mediante tornos o UCA no siempre funciona bien y en ocasiones el trabajador/a puede no saber si su entrada o salida de las instalaciones de la empresa ha quedado correctamente registrada. Por otra parte, no todos los centros de trabajo de Orange España cuentan con estos sistemas.
2. Además del teletrabajo o las visitas a clientes existen otras actividades claramente laborales que se realizan fuera de las instalaciones de la empresa: cursos de formación, *kick-off* de las áreas, comidas de trabajo, los *Town Hall* en los grupos *agile* que se realizan fuera del centro, supervisiones en tiendas, eventos, etc. Y especial mención merecen los desplazamientos o viajes por motivos de trabajo: desde los más cortos (por ejemplo, en Madrid ir de un edificio de Orange a otro), a los más largos (viajes a otras provincias o incluso al extranjero).
3. Aunque hay una casuística extensa (y a veces contradictoria) en los tribunales sobre lo que es y no es tiempo efectivo de trabajo, no sería coherente incidir en que una visita al baño no es tiempo efectivo de trabajo, sin mencionar, por ejemplo, que contestar a una llamada del trabajo fuera de la jornada o durante el fin de semana, a un correo electrónico o a un WhatsApp sí que tiene un indudable carácter laboral.
4. Cuando se habla de puestos de confianza que incluyen la libre disponibilidad del tiempo de trabajo entendemos que se hace referencia a algunos colectivos de fuera de convenio (directores) que por razón de su cargo, responsabilidad y retribución tienen esta disponibilidad.
5. En cuanto al acceso y consulta de los registros horarios por las partes implicadas, en **CCOO** apostamos por un sistema ágil y sencillo que, a su vez sea especialmente escrupuloso con el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.
6. La realización de horas extraordinarias debe seguir la normativa laboral en cuanto a su realización, pero también es necesario aclarar su compensación.

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



CONVENIO COLECTIVO

En CCOO nos hemos reunido con la Dirección para realizar algunas modificaciones menores al redactado del convenio.

Como ya sucediera en anteriores ocasiones, al efectuar el trámite de registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la Dirección General de Trabajo ha indicado algunos pequeños cambios en los redactados de los convenios de Orange (OSP y OSFI). Estas modificaciones de carácter formal ya han sido acordadas por CCOO y el resto de firmantes del convenio sin demasiado trámite ni dilación, incidiendo en que **no hay cambios materiales en las condiciones laborales, económicas o sociales en Orange, que continuarán idénticas a lo acordado el pasado julio.**

Si alguien tiene curiosidad, puede consultar el escrito de la Dirección General de Trabajo [aquí](#). Como puede observarse, aparecen algunas instrucciones respecto a la cumplimentación de apartados estadísticos previos al registro en el BOE, se indican un par de referencias a dos artículos del Estatuto de los Trabajadores y se pide aclarar la Disposición Adicional relativa a la jubilación... y poco más. A la espera de la publicación oficial del convenio en el BOE, puedes consultar los textos completos (y actualizados) en:

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

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

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

CERTIFICADOS LABORALES

En Vive Orange y de manera inmediata se pueden obtener unos certificados laborales sobre varias cuestiones: sueldo, horario, centro de trabajo...

Cualquier trabajador o trabajadora de Orange puede descargarse ya en la página web del empleado, [Vive Orange](#), unos certificados laborales, firmados y sellados, que acreditan determinadas circunstancias y que pueden ser muy útiles:

- Un certificado que informa del tipo de contrato laboral (indefinido, temporal, a tiempo parcial, etc.) y la antigüedad en la empresa.
- Un certificado con el horario del trabajador/a y la dirección del centro de trabajo donde presta sus servicios.
- Un certificado con la dirección del centro de trabajo habitual y la duración semanal de la jornada laboral.
- Un certificado con la retribución salarial anual pactada, con desglose de salario fijo bruto anual y porcentaje de retribución variable.

También informan desde RRHH que es posible obtener otros certificados laborales previa petición a su [buzón de correo](#).



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

