

# CALENDARIO LABORAL 2020

La Dirección de la empresa ve con buenos ojos el esquema de calendario laboral del próximo año de **CCOO**, que sin duda beneficiará a todas las trabajadoras y trabajadores de Orange en OSP, OSFI y Simyo.

Oficializadas ya la mayoría de festividades nacionales, autonómicas y locales en 2020, presentamos hace un tiempo a la Dirección unos escenarios completos y detallados de calendario laboral para toda la plantilla de Orange.

Las propuestas que hacemos en **CCOO** respetan lo acordado en el convenio y son precisas y rigurosas. Como no perdemos el tiempo con vaguedades ni con ensoñaciones, conseguimos año tras año mantener, cuando no mejorar, un calendario laboral beneficioso para todas y todos.

Así pues nos alegra comunicar que gran parte de las propuestas planteadas desde **CCOO** finalmente han sido bien acogidas y que en 2020 podremos tener uno de los mejores calendarios de los últimos años:



- **El 11 de junio será el último día a trabajar por la tarde, hasta el 7 de septiembre**, cuando nos incorporaremos al horario normal. **Casi tres meses de jornada continua de verano**. Trabajaremos siete horas diarias de lunes a viernes, conservando la flexibilidad horaria actual de entrada al trabajo entre las 7:30h y las 10:00h (en Canarias, entre las 6:30h y las 10:00h) y pudiendo salir a partir de las 14:30h.
- **Tendremos hasta 32 días hábiles libres**: 23 días laborales de vacaciones, más 5 días para asuntos propios, más 2 festivos de empresa (24 y 31 de diciembre que en 2020 caerán en jueves) y, dependiendo de la antigüedad en la empresa, 2 días adicionales más (2 días para los empleados más veteranos –veinte años o más- y 1 día para los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la empresa al menos diez años). **Para hacernos una idea de lo que suponen estos 32 días hábiles libres, basta con hacer la conversión a días naturales: el año que viene podríamos comenzar las vacaciones el 1 de agosto y terminarlas a mediados de septiembre, esto es, más de 6 semanas o 44 días seguidos... Una pasada.**
- Recordamos que los días de vacaciones anuales y los días libres por antigüedad pueden disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente. Los días de libre disposición o asuntos propios siempre han de gastarse en el año natural.

Este calendario laboral y el resto de ventajas previstas en el convenio colectivo de Orange relativas a teletrabajo y flexibilidad horaria constituyen un decidido avance en la obtención de un entorno favorable para la conciliación personal, familiar y laboral, que es un objetivo primordial para **CCOO**.

**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](mailto:comitempresa.es@orange.com).



# ANTIGÜEDAD Y ETTs

En **CCOO** hemos pedido a la Dirección que incluya como antigüedad los tiempos de trabajo realizados en Orange a través de empresas de trabajo temporal (ETT).

La jurisprudencia más actual entiende que los contratos laborales formalizados a través de empresas de trabajo temporal previos a la contratación directa por la empresa usuaria, han de computar en la antigüedad total. Todas las últimas sentencias del Tribunal Supremo apuntan a esta dirección y sostienen que mientras no exista “*solución de continuidad*” (esto es, que no pase un tiempo excesivamente largo entre los diversos contratos) se entiende que la “*antigüedad del empleado se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato*”, siendo indiferente que la prestación de servicios se realizara a través de ETTs mediante contratos de puesta a disposición.



Tampoco es necesario que concurra algún tipo de fraude en la contratación a través de ETTs para considerar la antigüedad desde el primer contrato. En cualquier caso, si ese fraude se acreditara, solo valdría para que los posibles plazos de interrupción entre contratos temporales sucesivos que supusieran una *solución de continuidad* fueran todavía más largos. Así pues, de cara a cuestiones como complementos de antigüedad, capacitación, pluses de permanencia o asimilados, la “*antigüedad en litigio ha de incluir todos los periodos de tiempo efectivamente trabajados, sumando todos los periodos de prestación de servicios efectivos*”.

Son muchos los empleados y empleadas que empezaron a trabajar en Orange a través de empresas de trabajo temporal. Lo hicieron en las sucesivas empresas que dieron lugar a Orange (Uni2, Wanadoo, Retevisión, Amena, Ya.com, Albura, Jazztel, Orange...), formalizando su contrato en multitud de ETTs: Crit Interim España ETT, RRHH Financieros ETT, Csel ETT, Flexiplan ETT, Manpower Team ETT, Adecco ETT, etc. Y muchos trabajaron durante meses, e incluso años, en Orange mediante estas empresas, antes de ser contratados directamente.

Hasta ahora la cuestión de la antigüedad tenía una importancia relativa, dado que nuestras condiciones laborales, económicas o sociales no dependían del tiempo que lleváramos trabajando en la empresa. Solo cuando se producía un despido, los meses o años de contratos laborales a través de ETTs cobraban importancia, pues ese tiempo de más podía aumentar la indemnización por despido.

Pero tras la firma del último convenio, existe un nuevo incentivo para las trabajadoras y trabajadores con más años de servicio en Orange. El artículo 25.3 del convenio establece que: “[...] **Adicionalmente, los empleados gozarán de un día más de vacaciones por cada 10 años de antigüedad cumplidos, con el límite máximo de 2 días por este concepto**”.

Actualmente la empresa no reconoce el tiempo de contrato en ETTs como antigüedad, y en las nóminas o en los certificados que se pueden descargar en Vive Orange, la fecha de antigüedad que consta es la de la contratación directa e

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



indefinida en Orange. Dado que la fecha en cuestión puede ser errónea, podría a su vez impedir que los empleados disfrutaran de los beneficios asociados a su antigüedad: los días adicionales de vacaciones. En consecuencia, desde **CCOO** hemos pedido lo siguiente:

- Que la empresa reconozca en primer lugar que la antigüedad en Orange ha de retrotraerse al primer contrato temporal, siendo indiferente que éste fuera formalizado mediante una ETT.
- Que, de acuerdo a sus archivos y registros históricos, proceda a realizar de *motu proprio* los cambios oportunos en sus sistemas a fin de reconocer la antigüedad real de los empleados, sin necesidad de petición alguna.
- Que, de no ser posible lo anterior, habilite un procedimiento para que los empleados puedan reclamar su antigüedad real, mediante la presentación de contratos laborales, nóminas, informes de vida laboral, testimonios de compañeros, etc.

La Dirección de la empresa ha pedido tiempo para analizar esta petición de **CCOO**. Cuando responda, os mantendremos informados. Entretanto, si tienes dudas sobre tu antigüedad, escribe a nuestro buzón de correo: [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

## AYUDAS SOCIALES HIJOS

**Si durante 2019 tus hijas o hijos han tenido menos de tres años, en enero se abrirá el plazo para solicitar una ayuda económica a cuenta del fondo de Acción Social previsto en el convenio colectivo de Orange.**

Del 10 de enero al 2 de febrero del próximo año, se abrirá la convocatoria de ayudas sociales para trabajadoras y trabajadores con hijas/os que durante 2019 hayan cumplido tres años o menos. ¡Cuidado, que no se te pase el plazo!

La cuantía de estas ayudas depende del número de solicitudes presentadas. Por ejemplo, en marzo de este año se concedieron ayudas por valor de 725 euros a varios cientos de trabajadores y trabajadoras de Orange, en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**... No está mal.

Recordamos también que **el pago de las ayudas sociales está directamente vinculado a la existencia del convenio colectivo en Orange: sin convenio, no habría ayudas.**

En breve encontrarás todos los detalles en [Vive Orange](#). Si necesitas más información, contacta con el delegado/a de **CCOO** Orange de tu centro de trabajo.



# REGISTRO HORARIO

Con ocasión del registro horario de la jornada laboral, el pasado martes varios representantes de **CCOO** en Orange (OSP, OSFI y Simyo) mantuvimos un nuevo encuentro con la Dirección.

El registro diario de la jornada laboral de todas las personas trabajadoras en Orange es una obligación legal contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. Las negociaciones que desde **CCOO** mantenemos con la Dirección para implantar un sistema consensuado de registro horario avanzan a un ritmo aceptable sin que estén surgiendo, por el momento, grandes desencuentros.

Ya hemos hecho entrega a la Dirección de un borrador con nuestras pretensiones, que puedes consultar [aquí](#), y hay acercamientos en varios apartados:



- Todas las partes coincidimos en que la actual flexibilidad horaria de entrada al trabajo, salida y tiempo de comida, junto al teletrabajo, son aspectos a mantener en el futuro acuerdo. Por lo que el registro diario de la jornada no debe interferir negativamente en ellos, ni tampoco en las facultades de auto organización en Orange o en la conciliación de los tiempos de trabajo con la vida personal y familiar.
- Se acepta que el actual sistema de acceso de seguridad a los distintos edificios y centros de trabajo mediante tornos y UCAs (unidad de control de acceso) pueda habilitarse como un método de registro válido del inicio y del fin de la jornada laboral. Para aquellos supuestos en que el trabajo no se preste dentro de las instalaciones de Orange (teletrabajo, formaciones, visitas a clientes, etc.), se implementará una funcionalidad para que el propio trabajador/a registre su horario en Vive Orange.
- El sistema registrará únicamente el inicio y el fin de la jornada laboral, no será intrusivo y no se permitirá en él la geolocalización. Cualquier trabajador/a podrá acceder a la información de su registro horario individualizado de manera inmediata a través de Vive Orange.
- Como regla general, no se realizarán horas extraordinarias, salvo en casos muy excepcionales, y precisarán de la autorización expresa de la compañía.

En otros temas, especialmente en lo relativo al derecho a la **desconexión digital**, que es un aspecto inherente a la conciliación y al desarrollo de la jornada laboral, las posturas están más alejadas. La Dirección, incomprensiblemente, se niega a abordar este apartado, muy importante para **CCOO**. Tampoco vemos correcto que bajo la denominación de “personal de confianza” se extienda la disponibilidad horaria absoluta a una parte relevante de la plantilla.



# COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y EMPLEO

A comienzos de semana en **CCOO** nos reunimos con la Dirección en el seno de la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo. Los 9 despidos acontecidos desde la firma del convenio en julio fueron el tema principal.

Desde la [firma](#) del convenio colectivo el 24 de julio de este año la Dirección ha ejecutado los despidos de 9 trabajadores de Orange. Estos sucesos han ocupado gran parte de la reunión con la empresa.

En **CCOO** hemos ejercido la nueva facultad de la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo prevista en el convenio colectivo, que señala lo siguiente: *“Entre las competencias relacionadas con el empleo se entenderá incluido el análisis de la evolución de la plantilla y las causas de las desvinculaciones”*. Al amparo de esta nueva competencia, hemos pedido explicaciones detalladas y extensas de todos y cada uno de los despidos. Aunque ya hemos informado puntualmente de estos casos en varios comunicados, no está de más recordarlos:



- 10 de septiembre, en Barcelona. Dos personas dedicadas a tareas comerciales (Grandes Cuentas y Ventas) son despedidas por bajo rendimiento. Sus despidos han sido reconocidos como improcedentes.
- 25 de septiembre, en Bilbao. Otros dos compañeros comerciales de Grandes Cuentas y de Pyme son despedidos. El motivo alegado por la empresa es un presunto bajo rendimiento de los afectados; ambos despidos son reconocidos también como improcedentes.
- 27 de septiembre, en Cádiz. La empresa despide a un supervisor de Ventas por bajo rendimiento. Despido improcedente.
- 11 de octubre, en Madrid. Despiden a un trabajador de Sistemas de Información. Según la empresa su rendimiento laboral no es adecuado. Se reconoce la improcedencia del despido.
- 14 de octubre, en Valencia. Otro despido de un supervisor en el área de Ventas por bajo rendimiento. Improcedente.
- 14 de octubre, en Madrid. La Dirección ejecuta el despido de un trabajador de Sistemas de Información. También alegan bajo rendimiento, pero reconocen la improcedencia.
- 8 de noviembre, en Valladolid. Es el último despido de esta triste tanda, un trabajador del área de DNF. Le despiden por bajo rendimiento. Despido improcedente.

Como podéis observar, todos los despidos han tenido la misma causa legal (bajo rendimiento) y todos han sido reconocidos como improcedentes. Desde la Dirección han dado detalles concretos y específicos de cada uno de los despidos (que por motivos de confidencialidad no podemos exponer aquí) y aseguran que,

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



en su opinión, todos están justificados. En **CCOO**, que hemos estado con los trabajadores afectados, escuchando su versión ya sea en la comunicación del despido o en los actos de conciliación posteriores, discrepamos de esta afirmación de la empresa y creemos que 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. Hemos pedido una vez más que desde RRHH se impliquen en la búsqueda de alternativas no traumáticas, apostando por un modelo donde prime la estabilidad laboral y así erradicar para siempre los despidos injustificados en Orange. Creemos que todas y todos debemos tener al menos una oportunidad real de recolocación o reubicación.

Respecto a las vacantes, hemos vuelto a solicitar más transparencia y objetividad en los procesos de selección en Orange.

**MÁS INFORMACIÓN.** Hemos pedido a la Dirección que informe, entre otras cuestiones, de la **marcha económica de la empresa**, especialmente tras la publicación de los resultados comerciales y financieros del tercer trimestre del año, donde se observa un cambio de tendencia. Aunque la competencia sin cuartel del mercado de las telecomunicaciones en España, la caída global de ingresos en el sector y la tendencia generalizada al *low cost* puedan estar detrás de los últimos resultados económicos, desde **CCOO** queremos que la Dirección nos exponga con detalle todas estas cuestiones.

Por otra parte, la Dirección ha facilitado algunos datos relativos a promedios de **guardias (localizaciones) y horas totales de intervención**. Durante 2018 se realizaron en promedio 13,86 semanas de guardia; y en 2019 estiman que acabarán en 12,95 semanas. También baja el promedio de horas de intervención: en 2017 fueron 88,25 horas anuales, en 2018 78,74 horas y estiman acabar 2019 con 76,23 horas. Aunque la tendencia es a la baja, hemos de tener en cuenta que se trata de datos globales y agrupados, con lo que algunos casos particulares podrían estar al margen de esta bajada; por otra parte, los datos se refieren exclusivamente a las guardias e intervenciones de la **DNF**. En **CCOO** hemos pedido también los datos del área de **Sistemas de Información**.

## COMISIÓN COMERCIAL

En la primera reunión tras la firma del convenio de la Comisión Comercial de Orange, desde **CCOO** hemos planteado a la Dirección varios problemas que afectan de manera especial al colectivo de comerciales.

**VEHÍCULOS COMERCIALES.** Es uno de los apartados más extensamente tratados y sobre los que seguiremos insistiendo en **CCOO**. Hay problemas con el *renting* de coches y con el uso del vehículo particular como herramienta de trabajo, que están generando malestar a todo el colectivo comercial:

- La cantidad abonada por kilometraje es muy escasa y no se actualiza desde hace años, con el coste que eso supone para los empleados. Es una petición recurrente que trasladamos desde hace años a la Dirección.
- Existen problemas en la telemetría de los vehículos de *renting*, que no cuentan con exactitud los kilómetros recorridos. El error siempre es a la

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



baja, con el consiguiente perjuicio para el comercial. Hemos solicitado más transparencia en el cálculo del kilometraje y que la empresa de *renting* informe de manera proactiva.

- Trasladamos varias quejas sobre los coeficientes aplicados en el pago del kilometraje en los vehículos de *renting*, sobre todo en los viajes que se realizan en algunas delegaciones territoriales, donde las distancias del centro de trabajo al cliente suelen ser mayores que en las grandes ciudades. De manera general, se solicita la eliminación de dichos coeficientes.
- Por último se destaca desde la parte social que el actual vehículo de entrada al *renting* a coste 0 es un modelo insuficiente y poco adecuado para el uso que hacemos los comerciales, con desplazamientos en ocasiones de varios cientos de kilómetros.



**VARIABLE COMERCIAL.** En **CCOO** señalamos algunas cuestiones sobre el anticipo comercial y pedimos cambios que vayan en la línea de regularizar este tema a futuro para todos. Indicamos que se han producido alteraciones en la valoración de los variables comunicados por algunos responsables y que existen equipos a los que de manera sorpresiva, empezado ya el semestre (a veces muy empezado), se les cambian los objetivos, incluidos algunos aceleradores.

**HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.** Algunos de los portátiles de los comerciales, que lógicamente han de llevarse en las visitas a clientes, han quedado desfasados y obsoletos. En ocasiones tardan una barbaridad en arrancar y el cliente ha de esperar a que el “trasto” se ponga en marcha para mostrar cualquier cosa. Una empresa tecnológica como Orange no debería transmitir estas sensaciones de lentitud a los clientes, por lo que en **CCOO** hemos pedido la renovación de estos equipos informáticos. También hemos pedido la ampliación de la capacidad del buzón de correo, un problema que no es exclusivo de los comerciales y que, en mayor o menor medida, afecta a todos en Orange.

## LOTERÍA NAVIDAD 57.606



Como cada año, desde **CCOO** ponemos a la venta en todos los centros de Orange de España lotería para el Gordo de Navidad. Son participaciones de 5 euros (4,5€ y 0,5€ de donativo).

Si quieres una participación, puedes contactar con Alberto Gallurralde ([alberto.gallurralde@orange.com](mailto:alberto.gallurralde@orange.com)) o con el delegado o delegada de tu centro de trabajo.

No te quedes sin lotería, que si toca...

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

