

DECLARACIÓN DE CCOO RESPECTO AL ÁMBITO DE APLICACIÓN

A 2 de julio de 2024

CCOO realiza las siguientes manifestaciones respecto a la mesa de negociación del convenio del supuesto Grupo Laboral MasOrange y su ámbito de aplicación, solicitando la incorporación del presente escrito al acta de la reunión de hoy:

ÁMBITO FUNCIONAL

Volvemos a ratificarnos en las manifestaciones y alegaciones realizadas hasta la fecha sobre la inexistencia de un Grupo Laboral MasOrange y, en cualquier caso, cuestionamos el perímetro de ese supuesto Grupo Laboral definido por la parte empresarial. La sentencia de la Audiencia Nacional sobre el despido colectivo de MasOrange (55/2025, del 21/04/2025) que indica la existencia de este Grupo no es firme y se ha anunciado recurso ante el Tribunal Supremo, que será el que tenga la última palabra sobre esta y otras cuestiones.

CCOO manifiesta su interés en que el ámbito funcional comprenda a las personas trabajadoras de todas aquellas empresas y/o entidades jurídicas que desarrollan funciones o actividades relacionadas con las telecomunicaciones, o bien que, con ocasión del desarrollo de dicha actividad, comercialicen servicios añadidos (seguros, energía...), siempre que operen bajo el control directo o indirecto de MasOrange.

A tal efecto, nuestra propuesta va en la línea de que esta negociación pueda finalizar con la aprobación de un marco de relaciones laborales común, complementario y subsidiario a los convenios colectivos de Orange Espagne, de Orange España Comunicaciones Fijas, de Euskaltel y de RCable y Telecable, extendiendo condiciones a las empresas que no tienen convenio propio y que sea de aplicación en las siguientes jurídicas:

ORANGE ESPAGNE (OSP), EUSKALTEL, R CABLE Y TELECABLE TELECOMUNICACIONES, ORANGE ESPAGNE COMUNICACIONES FIJAS (OSFI, en disolución; se escinde en MASBUSINESS INFRASTRUCTURES y NETCO FTTH), XFERA MÓVILES, ORANGE ESPAÑA VIRTUAL (SIMYO), JAZZPLAT ESPAÑA, ORANGE ESPAÑA SERVICIOS DE TELEMARKETING, ORANGE ESPAGNE DISTRIBUCIÓN, LORCA TELECOM BIDCO, SPOTTING BRANDS TECHNOLOGIES, EMBOU NUEVAS TECNOLOGÍAS, XTRA TELECOM, ENERGÍA COLECTIVA, THE BYMOVIL SPAIN, MASMOVIL BROADBAND, GUUK TELECOM, SOLUCIONS VALENCIANES I NOVES TECNOLOGIES, KAIXO TELECOM, MASMOVIL MEDIACIÓN DE SEGUROS, MMS, PEPEMOBILE, MASMOVIL IBERCOM, PEPE ENERGY, SENIOR TELECOMUNICACIONES Y SERVICIOS AVANZADOS, SPF FRANQUICIA TARIFA

(Esta relación de empresas se detalla sin ánimo exhaustivo ni excluyente de cualesquiera otra/s bajo el control de MasOrange)

Por su amplio volumen de plantilla, mencionamos a Jazzplat España, Orange España Servicios de Telemarketing (OEST) y Orange Espagne Distribución (Tiendas Propias) para que puedan estar también sujetas al futuro acuerdo marco de relaciones laborales de MasOrange, empresas que funcionan bajo el control directo de MasOrange y en las que trabajan unas 2.000 personas.

En línea con los puntos anteriores, consideramos válidas y legítimas las unidades de negociación ya existentes desde hace años y referidas a los convenios colectivos de Orange Espagne (OSP), de Orange España Comunicaciones Fijas (OSFI), de Euskaltel y de RCable y Telecable, ámbitos que aspiramos a seguir desarrollando a futuro, pues la propuesta de **CCOO** pasa porque el futuro marco laboral común de MasOrange no sustituya o reemplace a los convenios históricos y propios mencionados, sino que los complementa.

ÁMBITO TERRITORIAL

Proponemos que el ámbito territorial de esta negociación abarque a todas las plantillas de cualquier centro de trabajo, sedes u oficinas que, bajo el paraguas de MasOrange, desarrollan su actividad en diversos puntos de España. Apoyamos que las disposiciones o pactos que, en su caso, puedan alcanzarse se extiendan a las nuevas sociedades jurídicas futuras que sean fruto de escisiones, fusiones, uniones, etc. de las empresas mencionadas anteriormente, salvo que, llegado el momento, la parte social y empresarial acuerden algo distinto. Por su especial trascendencia, mencionamos los casos de MasBusiness Infrastructures y Netco FTTH.

ÁMBITO PERSONAL

Proponemos que el ámbito personal comprenda a todas las trabajadoras y trabajadores de MasOrange, con excepción de las personas contempladas en el artículo 1.3.C del Estatuto de los Trabajadores (*"consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo"*) y la del personal de alta dirección no incluido en el apartado anterior.

Respecto a esto, a modo de ejemplo, el actual convenio de Orange excluye de su ámbito personal a aquellos empleados/as que desempeñan el cargo de directores/as, managers, gerentes, secretarías/os de presidencia, del consejero/a delegado/a y de miembros del comité de dirección y conductor/a de dirección.

Sin embargo, estas personas están incluidas en el reparto de las ayudas a cuenta del fondo de acción social previsto en el convenio de Orange y, en general, les son de aplicación las disposiciones del convenio en cuanto a permisos laborales, jornada, vacaciones, horarios, teletrabajo, beneficios sociales (ayuda a comida,

seguros de vida, prestaciones complementarias en caso de incapacidad, seguros médicos, tráfico telefónico, etc.).

ÁMBITO TEMPORAL

En estos momentos iniciales, cuando antes del día de hoy todavía no se han empezado a tratar los puntos clásicos de estos procesos negociadores, no tenemos elementos de juicio suficientes para proponer una vigencia temporal concreta al futuro acuerdo marco de relaciones laborales de MasOrange, por lo que nos reservamos para más adelante nuestra propuesta.

No obstante, al hilo de esta materia, en **CCOO** consideramos que está fuera de toda duda que el convenio de Orange, que regula las relaciones laborales en OSP, OSFI y Simyo, y los de Euskaltel y RCable y Telecable, aplicable a sus respectivas plantillas, siguen plenamente vigentes y desplegando efectos, aunque en situación de ultraactividad por haber sido denunciados unilateralmente por la parte empresarial.

Respecto al caso concreto de Orange, las disposiciones contempladas en el Capítulo III (Sistema retributivo, estructura salarial e incrementos salariales anuales) y Capítulo IV (Complementos salariales) siguen operativas y vigentes, pues no tienen un ámbito temporal definido, ni referencias específicas a años, ejercicios, fechas o plazos concretos.

Por consiguiente, rechazamos con firmeza todas las manifestaciones de la parte empresarial que refieran que los convenios colectivos de Orange *"han sido denunciados, se encuentran en situación de ultraactividad y, por tanto, no garantizan ningún incremento salarial"*. Esta afirmación de la Dirección desconoce de manera intencionada la jurisprudencia al respecto.

La reciente sentencia del STS 53/2025 de 28 de febrero afirma que: *"[...] las cláusulas de incremento o revisión salarial se mantienen mientras dure la situación de ultraactividad, pero señalando que tal continuidad es inaplicable respecto de cláusulas de las que inequívocamente se desprenda su pactada limitación temporal [...]"*. Esto es, en aquellas cláusulas de incremento salarial y revisión salarial en las que no se haga referencia a años concretos, sus efectos no se limitan a los de vigencia original, sino que se seguirán aplicando cuando el convenio se prorrogue, haya denuncia del mismo o no.

Y lo mismo cabe decir de la actualización con el IPC de los distintos complementos salariales del Capítulo IV del convenio de Orange, que la parte empresarial se niega a realizar de manera injustificada en perjuicio de las personas trabajadoras que vienen realizando desde enero estas disponibilidades.

Sin otro particular, reciban un saludo.

CCOO

Recibí de RRHH