

ULTRAACTIVIDAD DEL CONVENIO DE ORANGE

Nuestro actual convenio, con todos sus derechos, garantías, beneficios sociales y demás condiciones laborales, continuará aplicándose en tanto no se acuerde otro que lo sustituya.

Que nadie te cuente milongas: la Dirección no puede imponer un nuevo convenio, obligatoriamente tiene que negociarlo con la representación social. Y si no hay acuerdo, tampoco puede dejar de aplicar el convenio de Orange, que seguirá en vigor de manera indefinida.

En un momento relevante en MasOrange, cuando la Dirección pretende **empeorar** las condiciones de trabajo de la mayoría de la plantilla, conviene hablar de uno de los principios fundamentales del derecho laboral en España: la **ultraactividad** de los convenios colectivos.

La ultraactividad es un principio básico que garantiza la continuidad de las condiciones laborales y que refuerza la negociación colectiva como instrumento para lograr avances o, al menos, no retroceder.

Recordamos que:

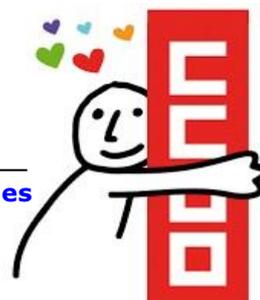
- Las últimas propuestas de la Dirección implican un **importante deterioro laboral y retrocesos para el personal de Orange (el más numeroso) que, sin una sola mejora, pierde en absolutamente todo**: beneficios sociales, salario, variable, jornada intensiva, teletrabajo, vacaciones, etc.
- Mediante un pobre intercambio de cromos y con grandes sacrificios en jornada laboral y conciliación, en Euskaltel, Telecable y RCable habría algún avance en dos o tres beneficios sociales, aunque quedarían excluidos de algunos tan importantes como el Plan Familia, el tráfico telefónico, el plan de pensiones o las ayudas a la movilidad sostenible.
- Solo en MásMóvil, que no tienen casi nada y por eso difícilmente pueden retroceder, lograrían algo, pero a cambio del adiós definitivo a estupendos beneficios que ya disfrutaban la mayoría de la plantilla.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



NO ES OBLIGATORIO FIRMAR UN NUEVO CONVENIO PORQUE EL ACTUAL SIGUE PLENAMENTE VIGENTE. Y mucho menos debe firmarse si con ello la mayoría de la plantilla sale perdiendo; ningún sindicato mínimamente responsable haría algo así.

*Hola, hola, hola...
¡Somos tus nuevas condiciones laborales!*



UN DERECHO CON HISTORIA

La **ultraactividad** —la vigencia y validez de un convenio colectivo incluso tras su denuncia o vencimiento— ha sido uno de los pilares de la legislación laboral española desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Sirve para garantizar las condiciones laborales frente al poder de las empresas y evitar que, por falta de acuerdo, las personas trabajadoras quedemos desprotegidas.

Durante décadas, la regla fue clara: denunciado un convenio y hasta que se firmara uno nuevo, el anterior seguía aplicándose. Sin embargo, la reforma laboral de 2012, entre otros retrocesos históricos, limitó la ultraactividad a un máximo de un año desde la denuncia. Si en ese tiempo no había acuerdo, el convenio desaparecía y, o bien se aplicaba otro de ámbito superior (generalmente un convenio sectorial con derechos y garantías de mínimos), o bien se aplicaba el Estatuto de los Trabajadores.

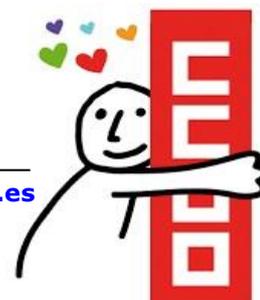
Las consecuencias de la reforma laboral de 2012, la más nefasta y dañina de todas las habidas, fueron terribles: devaluación salarial, aumento del paro con despidos fáciles y baratos, abuso



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



de los contratos temporales, precarización, pérdida de derechos, etc. Y en cuanto a la negociación colectiva, supuso un palo sin precedentes: menos convenios y, en general, peores, porque los empresarios sabían que, eliminada la ultraactividad, se "reseteaban" las condiciones laborales. Cada negociación era como empezar de nuevo desde cero.

En 2021 recuperamos algunos derechos (no todos, por desgracia), entre ellos la ultraactividad de los convenios, y se redujo un poco el colosal desequilibrio a favor de los empresarios y contra los trabajadores/as que había propiciado la legislación anterior. La negociación colectiva ha recuperado desde entonces su sentido original: ser un instrumento de mejora, no de chantaje.

LO QUE DICE LA LEY

El **artículo 86** del Estatuto de los Trabajadores dice lo siguiente:

- Si no hay denuncia expresa, los convenios se prorrogan de año en año.
- Durante las negociaciones para la renovación de un convenio se mantiene su vigencia.
- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, debe intentarse una mediación (**artículo 83 ET**).
- Las partes también pueden recurrir en caso de desacuerdo a un arbitraje, pero siempre que exista un "*pacto expreso, previo o coetáneo*".
- **Cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.**

Aclaremos que una mediación no es lo mismo que un arbitraje. La diferencia principal es que, en la mediación, un tercero neutral (el mediador) facilita el diálogo para que las partes negocien y logren un acuerdo propio y voluntario –no puede "imponerse" un acuerdo–. En cambio, en el arbitraje, un árbitro toma una decisión vinculante para ambas partes, que debe ser acatada como si fuera una sentencia judicial.

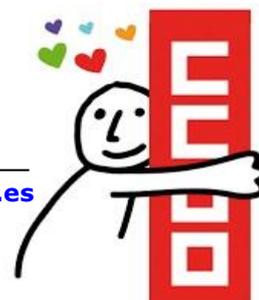
Aunque la mediación laboral puede interpretarse como imperativa, no ocurre lo mismo con el arbitraje, que requiere de un pacto expreso.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



PLAZOS DE NEGOCIACIÓN

Los convenios, como cualquier otro acuerdo, han de negociarse de buena fe, pero **no hay plazos acotados**: las negociaciones duran el tiempo necesario para alcanzar el acuerdo, uno, dos, tres años... Es más, resulta perfectamente posible que las negociaciones se alarguen un montón de tiempo y que no lleguen a nada; o que se suspendan durante unos cuantos meses y luego se retomen.

Si alguien dice que existe un plazo máximo de negociación en los convenios colectivos, MIENTE de manera descarada.

ULTRAATIVIDAD EN ORANGE

En el actual proceso de negociación, la ultraactividad es nuestra principal ventaja. El convenio de Orange, aunque denunciado, sigue aplicándose en todos sus términos mientras no exista un nuevo acuerdo firmado y publicado.

Por tanto, **si el nuevo convenio que propone la Dirección implica retrocesos en derechos o condiciones, no estamos obligados a aceptarlo, puesto que mantener el convenio actual es legal y legítimo**; sería, además, la opción más responsable, dado que la empresa no puede descolgarse unilateralmente del actual convenio ni aplicar condiciones inferiores.

En consecuencia:

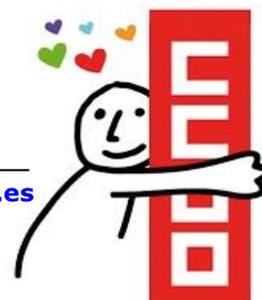
- El convenio de Orange, que regula las relaciones laborales de dos terceras partes de la plantilla de MasOrange, sigue vigente y continuará así de manera indefinida (un año más o veinte) mientras no sea reemplazado por otro.
- Otros convenios colectivos como los de Euskaltel, Telecable y RCable, que suman varios cientos de trabajadoras y trabajadores protegidos, también seguirán en vigor.
- Únicamente las personas trabajadoras de MásMóvil carecen de un convenio propio para garantizar sus derechos. Su situación es lamentable porque, aunque la *joint venture* MasOrange arrancó hace año y medio, la Dirección se ha negado a extender las condiciones favorables de la mayoría de la plantilla a este colectivo.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



CONCLUSIONES

En **CCOO** lo tenemos bastante claro:

- La **defensa del empleo** y de las **mejores condiciones laborales** para toda la plantilla de MasOrange son nuestras prioridades.
- La negociación colectiva no es una amenaza, es un derecho. En los convenios **los sindicatos negociamos mejoras, no retrocesos**; para evitarlos sirve precisamente la ultraactividad.
- Apostamos por la igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras, procedan de Orange o de MásMóvil, pero igualdad al alza, no a la baja.
- Si bien defendemos la continuidad de los convenios históricos de Orange, Euskaltel, Telecable y RCable, en **CCOO no rechazamos un marco único de relaciones laborales en MasOrange**, pero siempre que se trate de un acuerdo debidamente consensuado que respete las mayorías existentes en cada filial y, sobre todo, donde nadie pierda derechos, beneficios, condiciones o ventajas que han tardado años en alcanzarse.
- Insistimos en pedir la **extensión inmediata de todos los beneficios sociales de Orange al resto de la plantilla**.

*Si la Dirección plantea retrocesos para la mayoría a cambio de avances mínimos para unos pocos, en **CCOO** optamos por mantener el convenio actual y seguir luchando antes que ceder derechos conquistados hace años.*

En cualquier caso, **la última palabra la tendrá siempre la plantilla.**

Queremos ayudarte y seguiremos informando. Mientras tanto, te animamos a seguir el canal de **WhatsApp** de **CCOO**. También puedes escribirnos a comitempresa.es@masorange.es o contactar con tu delegado o delegada de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MasOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757

