

CONVENIOS COLECTIVOS

La Dirección ha manifestado que quiere eliminar los convenios colectivos de Orange, Euskaltel, RCable y Telecable. Para ello cuenta con el respaldo de los mismos sindicatos que firmaron el peor ERE de la compañía, un ERE todavía activo y en el que faltan unos 90 despidos más si no logramos pararlo en la Audiencia Nacional. En **CCOO** y otras organizaciones sindicales nos oponemos a este nuevo garrotazo a la plantilla.

Durante esta semana el intento de acercar posiciones sobre la continuidad de los convenios colectivos de Orange, Euskaltel y RCable y Telecable ha terminado en fracaso y se abre la vía para acudir a los tribunales.

El miércoles 29 de enero, a instancia de **CCOO**, ha tenido lugar una nueva vista en el SIMA para intentar resolver el conflicto sobre la continuidad de los convenios colectivos que garantizan los derechos de la plantilla en buena parte de

las sociedades que operan bajo el entramado empresarial MasOrange. Nos referimos a los convenios de Orange, vigentes en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, al convenio de Euskaltel y al convenio de RCable y Telecable, empresas donde antes del ERE forzoso trabajaban algo más de 3.500 personas. Todos esos convenios, algunos con unos 20 años de historia, fueron denunciados por el equipo directivo el pasado noviembre.

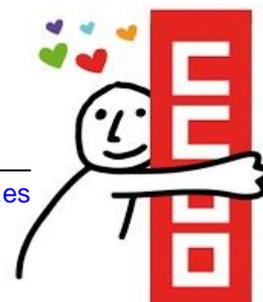
El SIMA es el servicio estatal de mediación y arbitraje donde las empresas y los sindicatos intentamos resolver los desacuerdos para no tener que acudir a los tribunales; es un paso previo a la judicialización de los conflictos laborales, algo que preferimos evitar en **CCOO**, pero que parece entusiasmar a la cúpula de RR.HH. y a los máximos responsables del chapucero proceso de integración, empeñados en demostrar una y otra vez que a ellos no les tose nadie. Los abogados que les sirven también están encantados de que haya mucho lío, porque ahora que las relaciones laborales están externalizadas facturan más dinero si aumenta la conflictividad.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es

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



Para sorpresa de nadie, el encuentro en el SIMA volvió a cerrarse sin acuerdo, algo habitual con esta Dirección, que siempre puede contar con el apoyo incondicional de su sindicato amarillo, Fetico, y de la otra organización colaboradora del ERE forzoso de MasOrange. Antes de ayer nos posicionamos por un lado **CCOO**, **USO** y **ELA** con la plantilla y los convenios colectivos, y por otro lado la Dirección y sus sindicatos.

Bajo el pretexto de "armonizar" (a la baja) las condiciones de trabajo del imaginario grupo laboral –un invento según la Inspección Laboral–, la Dirección quiere eliminar de un plumazo los convenios colectivos vigentes, que contienen derechos y condiciones laborales que ha costado dios y ayuda conseguir para beneficio de la plantilla.

En el caso de Orange, el convenio que quieren suprimir garantiza los avances logrados durante estos años en materia de **tiempos de trabajo**: la jornada intensiva de los viernes y del verano, los días de teletrabajo semanales, la bolsa de teletrabajo anual y la posibilidad de teletrabajo de solo tardes, los festivos de empresa del 24 y 31 de diciembre, los días libres adicionales por exceso de jornada, antigüedad y para asuntos propios, las vacaciones ampliadas y en días hábiles, los permisos retribuidos mejorados, los permisos laborales no retribuidos incluida la compra de vacaciones adicionales, las medidas de conciliación, las mejoras en las excedencias y en las reducciones de jornada, el derecho a la desconexión digital, etc.

El convenio de Orange también protege los **derechos económicos** de la plantilla: los salarios mínimos de entrada, la actualización de las tablas salariales, la revisión salarial anual obligatoria de acuerdo al IPC, la retribución variable mínima del 15%, los complementos salariales y pluses (guardias, intervenciones, trabajos programados, rotaciones de jornada, complementos de sábados, domingos y festivos, pluses de emergencia y de disponibilidad, *releases*, GRIET...), así como su actualización por la inflación, etc.

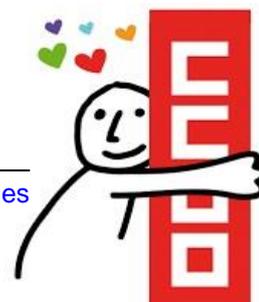
Otros derechos que garantiza el convenio de Orange tienen que ver con el amplísimo catálogo de **beneficios sociales** para las trabajadoras y trabajadores de la empresa: la ayuda a comida, la prestación económica en los casos de baja laboral para completar el salario al 100%, el seguro de vida, el seguro médico gratuito para el trabajador/a, para el cónyuge y para sus hijos/as, las cuatro líneas de tráfico telefónico de 140€ mensuales, la asunción por parte de la empresa del coste fiscal de los beneficios sociales, los préstamos sin intereses de hasta 6.000€, las ayudas sociales por hijos/as menores de 3 años (600€ en 2024), las ayudas sanitarias para gastos médicos en oftalmología,



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

✉ comitempresa.es@masorange.es

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



audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad (475€), las ayudas por celiacía (300€), las ayudas de bachillerato y formación profesional (250€), las ayudas para TDA/TDAH (400€), las ayudas por sobredotación (600€), etc.

Además de lo anterior el convenio también incluye el plan de pensiones de Orange, donde la empresa debe aportar mensualmente hasta un 4% del salario para la futura jubilación de las empleadas/os, las mejoras en los casos de movilidad geográfica y funcional, el abono del kilometraje, la formación profesional y la provisión de vacantes, la prevención de riesgos laborales, la protección de la maternidad, la promoción de la igualdad salarial y laboral en la empresa, las medidas especiales para víctimas de violencia de género, la compensación al 100% en los casos de bajas por nacimiento de hijos/as, etc. Y, por supuesto, toda la materia relativa a categorías y grupos profesionales.

En Orange y en otras empresas de MasOrange tenemos estas condiciones de trabajo porque los sindicatos como **CCOO** nos hemos preocupado por conseguirlas y pelearlas durante años. En otras empresas como Xfera o Lorca no tienen apenas nada o lo poco que hay la Dirección puede cambiarlo a su antojo: la misma facilidad que tuvo para conceder algún beneficio laboral a modo de limosna, la tiene para quitarlo. Es la diferencia entre tener un convenio o no tenerlo; también es la diferencia entre tener un sindicato que responde a los intereses de la plantilla, o una organización como Fetico, el altavoz del equipo directivo.

Respecto a los convenios y las condiciones de trabajo, aclaramos algunas cuestiones:

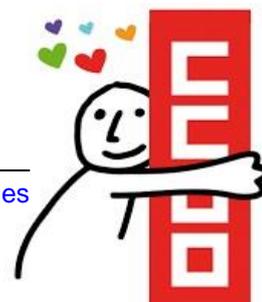
- **Desde CCOO reiteramos que todas las personas trabajadoras de MasOrange, con independencia de la empresa de pertenencia, debemos tener los mismos derechos y beneficios laborales.** Insistimos en pedir que las ventajas del personal con convenio propio se extiendan de manera inmediata a todas las plantillas. Para eso no es necesario un convenio único, basta con que el actual equipo directivo atempere un poco su desmadrada codicia y acepte que las compañeras y compañeros de MásMóvil, rapados de derechos por la indolencia y el patético servilismo de Fetico, obtengan desde ya mismo las mejoras que llevamos años disfrutando en Orange. No vamos a quedarnos quietas ante una armonización laboral a la baja, ni consentir que la igualdad de condiciones de trabajo se obtenga aplicando la tijera y destruyendo avances que hemos tardado años en alcanzar. Queremos igualdad de condiciones, sí, pero por la



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

✉ comitempresa.es@masorange.es

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



parte alta, no ser iguales en la miseria y en la ausencia de derechos. Los recortes que pudieran venir por el lado de Orange a consecuencia de la eliminación de su convenio no solo serán malos para la plantilla de esta empresa, sino que negará también la posibilidad de conseguir más derechos y beneficios para las personas trabajadoras de MásMóvil.

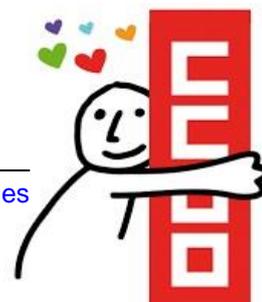
- **En CCOO consideramos fundamental que no haya despidos mientras negociamos un convenio.** Es algo básico para cualquier sindicato de clase. Con un ERE activo encima de la mesa, no hay negociación colectiva que valga ¿De qué sirve hablar de condiciones laborales si lo principal, el propio puesto de trabajo, peligra? Lo primero es parar los despidos y luego ya se verá.
- Según establece la ley, los convenios colectivos siguen vigentes en tanto no sean sustituidos por otros. Si alguien afirma que determinados apartados del convenio de Orange (por ejemplo, la revisión salarial, el teletrabajo o la jornada de verano) no pueden aplicarse por estar éste en ultraactividad y denunciado, sencillamente MIENTE. Casi ninguna cuestión del convenio tiene acotado un ámbito temporal reducido; sus beneficios seguirán vigentes, vinculantes y obligatorios para la empresa –incluso durante años– mientras no aparezca otro convenio que lo reemplace (**artículo 86** del Estatuto de los Trabajadores).
- Los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa en varias materias respecto al convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior (**artículo 84.2** del Estatuto de los Trabajadores).
- Pocos días antes de la denuncia de los convenios, la **Inspección Laboral** aseguró en un informe fechado el 11 de noviembre de 2024 lo siguiente: *"La empresa [MasOrange] se autodefine como grupo laboral, manifestando que el presente procedimiento de extinción de contratos afecta únicamente a una parte de las empresas que componen el autodenominado grupo laboral"*. Es un extracto literal del informe; el subrayado es nuestro, pero el "autodefine" y el "autodenominado" son palabras de la Inspección. También dice el informe que: **"Resulta dudoso que MasOrange sea un grupo mercantil, por lo que difícilmente puede ser un grupo laboral. Al menos, en ningún momento de la actuación inspectora queda acreditado ninguno de los requisitos que la jurisprudencia ha ido perfilando para considerar la existencia de grupo laboral"**. Remata la Inspección calificando la conducta de la Dirección como *"ocultación de información"* y acredita *"la existencia de una clara situación de mala fe por la ocultación previa de este hecho [el pretendido grupo laboral] a los representantes de los trabajadores"*.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es

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



- Dos semanas después del demoledor informe de la autoridad laboral, la Dirección comunicó que denunciaba los convenios colectivos para negociar uno en el ámbito del imaginario grupo laboral MasOrange. Y un mes más tarde, poco antes de navidad, los abogados de la empresa firmaban con los sindicatos del ERE la constitución de una mesa de negociación para un grupo laboral declarado inexistente por el Ministerio de Trabajo. En **CCOO** lógicamente nos negamos a participar en un foro de tan dudosa legalidad y haremos lo que sea necesario para defender las mejores condiciones laborales, sociales y económicas en MasOrange.
- Entre la documentación de la Dirección remitida a la **Audiencia Nacional** en el juicio del ERE aparecen varios escritos posteriores al inicio del despido colectivo que se refieren a la denuncia de los convenios vigentes y a la promoción de la mesa de negociación del "I Convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange". Hay también un legajo donde un par de tipos opinan que existe un grupo laboral MasOrange porque, entre otros motivos, *"La Dirección ha denunciado los convenios colectivos existentes en las distintas sociedades y ha promovido la negociación de un convenio único para el Grupo Laboral MasOrange"*. Dejando a un lado las razonables dudas acerca de la credibilidad y valor probatorio de unos papeles que la Dirección ha encargado y pagado para que sirva a sus intereses, se concreta lo que se veía venir hace tiempo: **además de para eliminar derechos, la Dirección ha promovido la constitución de la mesa del convenio único con el fin de utilizarla en el juicio del ERE**. En diciembre escribimos a los máximos responsables de RR.HH. lo siguiente: *"Su urgencia por convocar esta nueva mesa hace sospechar a esta parte que ustedes buscan la constitución del I Convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange a efectos de hacer valer dicha circunstancia en el juicio de impugnación del despido colectivo en el que, como ustedes saben, **CCOO** cuestionará la legitimidad de la mesa negociadora del ERE por no cumplirse con el principio de correspondencia"*. Ahora nuestras sospechas se han confirmado.

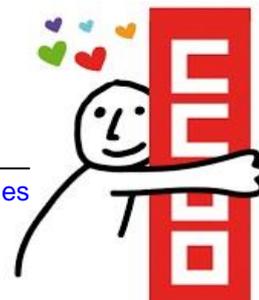
Seguiremos informando. Aconsejamos prestar atención al canal de **WhatsApp** de **CCOO**. También puedes enviar un correo a **comitempresa.es@masorange.es** o hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, 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 MásOrange

✉ comitempresa.es@masorange.es

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



AYUDAS POR HIJOS/AS

Hasta el **16 de febrero** seguirá abierta la convocatoria para que las personas trabajadoras de **OSP, OSFI y Simyo** con hijas e hijos menores de tres años durante 2024, puedan solicitar una ayuda económica a cuenta del fondo de acción social del Convenio de Orange.

Por favor, lee con atención las bases publicadas en la **Intranet** y, sobre todo, ¡que no se te pasen los plazos!

Las fechas de las demás convocatorias quedan como siguen:

- **Ayudas sanitarias**, del 14 de febrero al 9 de marzo de 2025, para gastos de carácter médico en las especialidades de oftalmología, odontología, audición, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad. Será necesario aportar la factura debidamente fechada y sellada.
- **Ayudas por TDA o TDAH**, del 14 de febrero al 9 de marzo, para trabajadores con hijos/as afectados por estas dolencias.
- **Ayudas por Sobredotación**, convocatoria abierta durante todo el año.



Los plazos de solicitud de ayudas por celiacía, bachillerato y FP podrían convocarse más adelante en función de la disponibilidad presupuestaria.

En **CCOO** volvemos a pedir la creación de un presupuesto similar al de Orange para que las compañeras y compañeros procedentes del Grupo MásMóvil puedan ser también beneficiarios de estas ayudas.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es

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

