

## CCOO. Plataforma de negociación del II Convenio Colectivo 2010 para Orange España

Para la sección sindical de Comisiones Obreras de France Telecom España (Orange) el objetivo prioritario de las negociaciones con la dirección de la empresa es la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones laborales, económicas y sociales de todos los trabajadores y trabajadoras de Orange España, sin exclusiones, en el marco de un nuevo convenio colectivo de ámbito estatal, que permita:

- Mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, sin crear desigualdades salariales y priorizando los sueldos más bajos.
- Clarificar los distintos complementos o pluses salariales vigentes (disponibilidad, turnicidad, nocturnidad, retén, trabajos programados, intervenciones, guardias, etc.) e incrementar sus importes para adecuarlos a los de otras empresas del sector, sin restringir ficticiamente su aplicación a determinados colectivos y estableciendo un número limitado de dichas disponibilidades para permitir conciliar la vida laboral con la personal y familiar.
- Crear un sistema de grupos, categorías y niveles profesionales y/o salariales para que los empleados de Orange conozcan de manera adecuada sus funciones y responsabilidades. Dicho sistema debe contemplar un plan de desarrollo profesional, con una política de ascensos objetiva y clara basada en la antigüedad y en la experiencia del trabajador/a. Por supuesto, se deben incluir a muchos más colectivos en convenio.
- Avanzar en la mejora de la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal, con especial énfasis en aspectos relacionados con los tiempos de trabajo: reducción de horas en computo anual, flexibilidad horaria (p.e. tiempo mínimo de comida), turnos, teletrabajo, vacaciones, jornada intensiva, mejora de permisos retribuidos y no retribuidos, reducciones de jornada, etc.

Los puntos anteriores se concretan en las siguientes propuestas:

### ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL

- Apostamos por un convenio colectivo único aplicable a todos los centros de trabajo de Orange.
- Dicho convenio ha de aplicarse a todos los trabajadores y trabajadoras de Orange, independientemente de su categoría profesional y con la única excepción del personal que desempeñe tareas de alta dirección.
- El convenio debería tener una vigencia temporal amplia para permitir desplegar sus efectos.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Necesidad de elaborar un sistema de clasificación profesional adecuado, claro y simplificado de grupos, categorías y niveles profesionales y/o salariales, similar al existente en otras empresas del sector de las telecomunicaciones en España y al de otras empresas del grupo France Telecom internacional.

### ASPECTOS ECONÓMICOS

- **Revisión salarial anual.** En las circunstancias actuales es de vital importancia la mejora de la retribución global de los trabajadores y trabajadoras de Orange, asegurando en todo caso el mantenimiento del poder adquisitivo de los sueldos, especialmente los más bajos. Proponemos cambiar el sistema de revisión salarial actual basado en indicadores previstos de inflación, a un sistema más transparente de revisión; en concreto proponemos basar la revisión salarial en el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo y con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año, con un sistema que beneficie más a los salarios más bajos.

La revisión salarial anual nada tiene que ver con el llamado Sistema de Evaluación del Desempeño y por ello seguimos apostando por su desvinculación total de la parte fija del salario.

Proponemos la creación de una comisión mixta paritaria entre la representación social y la representación empresarial para poder tratar cualquier conflicto entre responsables y trabajadores relacionado con la revisión salarial o la fijación de objetivos.

- Reducir las diferencias salariales entre trabajadores/as con el mismo puesto de trabajo.
- **Salario variable.** Respecto a la retribución variable vamos a proponer las siguientes medidas:
  1. Igualar el porcentaje de variable entre trabajadores/as con el mismo puesto de trabajo.
  2. La retribución variable ha de ser como mínimo el 15 por ciento del salario fijo anual.
  3. Los objetivos han de ser realistas y alcanzables; han de fijarse al comienzo del semestre, sin que se produzcan cambios unilaterales a mitad del periodo y con algún mecanismo que pueda reflejar la disconformidad del trabajador.
  4. Los objetivos individuales deben reducirse en la misma proporción cuando se reduzca la jornada (reducir objetivos para el personal con jornada reducida).

- Plus de transporte. Proponemos su desaparición, incrementado con su importe el salario base de cada trabajador/a.
- **Reconocimiento de la antigüedad.** La antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa, por la experiencia que aporta a misma, por su fidelidad y grado de compromiso, ha de ser compensada de algún modo. Desde CCOO apostamos por retribuir económicamente la antigüedad, aunque no descartamos otras modalidades de compensación.  
Proponemos reconocer la antigüedad para quienes hayan estado trabajando en Orange en subcontratas o empresas externas, o que hayan estado formándose como becarios/as, y posteriormente hayan sido contratados directamente por la empresa formando en la actualidad parte de la plantilla.
- Estructura salarial. Todos los trabajadores y trabajadoras de Orange han de tener la misma estructura salarial: salario base, complementos salariales en función del trabajo y salario variable. Proponemos la desaparición de todos los complementos o pluses de carácter personal, incrementando su importe al salario base.
- **Complementos salariales** fijados en función del trabajo realizado (complementos salariales no consolidables): localización y disposición –guardias–, intervenciones, trabajos programados, turnicidad, rotación de jornada, plus supervisión, complemento de sábados, domingos y festivos, y retén. Para todos estos pluses proponemos:
  1. Una revisión de su importe realizada anualmente con un criterio similar al de las revisiones salariales anuales (IPC del año anterior, siempre que éste sea positivo).
  2. La eliminación de la aplicación de estos pluses por áreas y/o puestos, para evitar, como en la actualidad ocurre, que ciertos colectivos hagan la disponibilidad que da lugar al plus pero no devenguen su importe.
  3. El establecimiento de límites razonables a la frecuencia con que se dan estos pluses, especialmente los referidos a guardias, intervenciones y trabajos programados. En estos casos, además, el pago de los importes habrá de hacerse por unidades (días o en horas, según corresponda), no en base a tablas con “tarifas planas”.
  4. Los importes de todos los complementos salariales han de incrementarse, en línea con lo previsto en otras empresas del sector.
- Los empleados podrán solicitar un anticipo, sin interés, de 1 a 3 mensualidades de su salario fijo mensual, a devolver en los siguientes 12 meses a su aprobación.
- Kilometraje. Aumentar el pago por kilometraje, que actualmente es el más bajo del sector.

## TIEMPOS DE TRABAJO

Mantener todo lo dispuesto en el actual I Convenio Colectivo de Orange respecto a los tiempos de trabajo, descanso, permisos, vacaciones, excedencias, teletrabajo, reducciones de jornada, etc., mejorando los siguientes aspectos:

- Jornada de trabajo en cómputo anual de 1720 horas, frente a las 1740 actuales.
- **Jornada intensiva.** Ampliar la jornada intensiva de verano del 15 de junio al 15 de septiembre, a vísperas de festivo y en Navidades.
- Dos días más de vacaciones al año.
- Aumentar a 5 días el permiso retribuido por paternidad, fallecimiento de familiares, hospitalización y/o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, frente a los 2/3 días actuales.
- Permiso previo a la maternidad. Las trabajadoras de Orange podrán solicitar un permiso retribuido con una antelación de quince días a la fecha prevista de alumbramiento, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo.
- Aumentar a 16 días el permiso retribuido por matrimonio y a 2 el permiso por mudanza.
- Añadir un permiso especial de un día por matrimonio de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, aunque la boda no sea en fin de semana.
- Consultas médicas (incluidas pruebas analíticas y acompañamiento de hijos menores y familiares incapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) por el tiempo estrictamente necesario.
- Aumentar a dos horas el permiso por lactancia hasta los 12 meses del bebé. Aumentar a 15 el número días de permiso por acumulación de las horas de lactancia.
- Permiso especial de un mes al año de licencia sin sueldo, con todas las garantías y como derecho del trabajador o trabajadora. Lo mismo respecto a la “compra de vacaciones” y a las reducciones de jornada “voluntarias”.
- Permiso especial para la asistencia a exámenes no reglados (p.e. examen de conducir).

- Aumentar el tiempo de excedencia por guarda legal hasta que el menor cumpla cuatro años. Y lo mismo para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos.
- Aumentar la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla los 12 años, garantizando por convenio la jornada continua en todos los casos, incluido el octavo.
- Flexibilidad horaria real, que ha de traducirse en la posibilidad de que la hora de entrada sea entre las 8:00 y las 10:30 y **reducir el tiempo mínimo de comida a 45 minutos** para poder salir antes.
- Implantar, debidamente regulado, el TELETRABAJO en Orange. Plantearemos la introducción de esta modalidad laboral dentro de nuestro convenio, tomando ciertos criterios como la voluntariedad y reversibilidad así como la igualdad de derechos, tanto legales y convencionales, que quienes trabajan en las instalaciones de la empresa.

## BENEFICIOS SOCIALES

Mantener todos los beneficios sociales previstos en el I Convenio Colectivo de France Telecom España, mejorando los siguientes aspectos:

- **Cheques comida**. Aumentar su importe de manera gradual en los años de aplicación del convenio y, sobre todo, incluir esta ayuda para todo el **personal con reducción de jornada**, homogenizando colectivos.
- Acción social. Incrementar el dinero destinado al fondo de acción social para mejorar las ayudas a trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 3 años (haciendo además que la ayuda sea por trabajador, y no por hijo), ayudas para familiares dependientes y para empleados con discapacidad o para hijos discapacitados de empleados.
- Productos de empresa. Aumentar el importe actual previsto para tráfico telefónico y el número de líneas.
- Plan de pensiones. Aumentar la contribución de la empresa al plan de pensiones.
- Seguro médico. Mejoras en la cobertura sanitaria (p.e. inclusión odontología completa).
- Seguro de vida y de accidentes. Mejoras en la indemnización.

## FORMACIÓN

Mantener todo lo relativo a la formación previsto en el I Convenio Colectivo de France Telecom España, mejorando los siguientes aspectos:

- Universalizar la formación en idiomas para toda la plantilla y hacerlo dentro de la jornada de trabajo.
- Impulsar planes formativos concretos que tengan en cuenta el nivel y grupo profesional y que proporcionen una adecuada especialización y fomenten una progresión a nivel técnico y jerárquico.
- Impulsar los Permisos Individuales de Formación (PIF), mejorando su financiación.
- Garantizar una formación de 30 horas anuales como mínimo por trabajador o trabajadora, y que sean cursos elegidos por ellos mismos.
- Se fomentará el reconocimiento de la labor de las personas implicadas en formación interna, potenciando la misma y reportándole un valor añadido mediante incentivos económicos y de cualquier índole que sirvan como motivación a las personas que ya vienen realizando esta labor dentro de la empresa.

## VACANTES Y DESARROLLO PROFESIONAL

- Provisión de vacantes. Mayor información y publicidad de las vacantes que surjan en la compañía, favoreciendo la promoción y la movilidad interna, actualmente casi inexistente. En la cobertura de vacantes se seguirá el siguiente orden de prioridad:
  1. Personal interno de la empresa.
  2. Trabajadores/as que se encuentran en situación de excedencia.
  3. Personal externo y becarios/as.
  4. Tomar en cuenta aquellos trabajadores que en su día mantuvieron relación con la empresa.
- Mejorar los procesos de selección, más claros y con más información para los candidatos/as a una vacante.
- Mayor vigilancia en la creación de nuevas denominaciones de puestos de trabajo. Cualquier puesto de nueva creación estará dentro de convenio, excepto aquellos para los que la Comisión de Interpretación y Empleo acuerde otra cosa.
- Establecer un Plan de Desarrollo Profesional real en Orange, que tenga en cuenta la antigüedad, fidelidad, experiencia, conocimiento y grado de compromiso con la empresa, con un sistema de promociones y ascensos basado en datos objetivos y contrastables.

## **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

- Mantener todo lo relativo a la seguridad y salud laboral previsto en el I Convenio Colectivo de France Telecom España, con especial énfasis en la prevención de los riesgos psicosociales y mejorando el protocolo de prevención del acoso laboral, que deberá ser consensuado y publicado para conocimiento de la plantilla.
- Proponemos la creación de una comisión mixta y paritaria compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores que estudie los casos presentados por quienes consideren estar siendo acosados laboralmente. Esta comisión se regirá por los principios de confidencialidad e igualdad.

## **OTROS**

### **Movilidad sostenible**

La empresa negociará con la representación social los siguientes supuestos:

- Traslados de centros de trabajo, aun en la misma provincia.
- Necesidad de solucionar problemas de accesibilidad al centro de trabajo.

Con la suficiente antelación, se establecerá conjuntamente un Plan de Movilidad integral. Entre las medidas que pueden adoptarse en dicho plan detallamos las siguientes:

- Potenciar el uso del transporte colectivo público o de empresa, a través del abono del título individual de transporte público en su caso, el establecimiento de servicios de autobuses “lanzadera” con criterios de racionalidad y sostenibilidad.
- Adecuación y **racionalización de los aparcamientos de empresa** para facilitar su utilización por parte de colectivos específicos: personas con discapacidad o con alguna enfermedad que dificulte su movilidad, mujeres embarazadas, personal que utilice el coche como herramienta de trabajo (p.e. comerciales) y personal que use el coche de manera compartida. La reserva de plazas de garaje por motivos jerárquicos sólo aplicará al personal de alta dirección. El resto de plazas han de asignarse temporalmente por sorteo.
- Prever alternativas para situaciones excepcionales que puedan afectar a personas individuales o a grupos reducidos de trabajadores y que vengan motivadas por deficiencias del transporte público en el lugar de residencia, por la realización de turnos y horarios de trabajo, reducción de jornadas por motivos familiares, etc.

### **Creación de una Comisión Paritaria Comercial**

- Se propone la creación de una Comisión Paritaria Comercial integrada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores para regular la aplicación del convenio colectivo al personal dedicado a tareas comerciales.

### **Plan de igualdad**

- Implantar de manera efectiva un Plan de Igualdad y protocolo de acoso en Orange, y controlar su aplicación
- Colaborar con “empresas de conciliación” que pueden ayudar a compatibilizar mejor la vida laboral, personal y familiar a los trabajadores/as de Orange.

**Incluir cláusulas sobre medioambiente, Responsabilidad Social Corporativa, de no discriminación por orientación sexual y de integración de extranjeros.**

**Política de viajes.**

**Movilidad funcional y geográfica.**

**Garantías de empleo y contratación.**

**Derechos y garantías sindicales.**

**Condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad.**