

Madrid, febrero de 2014

REVISIÓN SALARIAL

En las últimas semanas desde **CCOO** hemos mantenido dos reuniones con la Dirección de la empresa para seguir avanzando en la negociación del III Convenio Colectivo de Orange España. El principal punto de discusión ha sido el sistema de revisión salarial anual, esto es, las garantías fijadas en convenio que intentan asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

De momento, el desencuentro es total.

La Dirección, con Paz Fonteboa, Directora de Recursos Humanos, y Federico Colom, Director de Finanzas, entre otros, ha presentado un análisis de la evolución de la empresa de los últimos años, marcada por un complicadísimo entorno macroeconómico y una feroz competencia en el mercado de las telecomunicaciones, que ha tirado los precios y disminuido los ingresos de casi todas las operadoras. Cabe destacar no obstante que no todas las compañías han ido capeando la crisis de igual forma: nuestros principales competidores –Telefónica y Vodafone– han sufrido importantes caídas de clientes e ingresos, mientras que Orange ha ido aumentando de manera significativa su cartera de clientes y ligeramente los ingresos. En cualquier caso, según la Dirección, los años venideros serán muy complicados: más crisis económica, precios a la baja y escaso crecimiento en el sector, lo que debería suponer más flexibilidad y un esfuerzo de contención de costes, incluidos los laborales.

Bajo estas premisas **la Dirección ha presentado una propuesta que altera sustancialmente el modelo de revisión salarial que durante años ha estado vigente en Orange y que supone desvincular por completo la evolución de los salarios del Índice de Precios al Consumo (IPC) para supeditarlos al EBITDA de la empresa.**

El EBITDA es un acrónimo inglés que significa *earnings before interest, taxes, depreciation and amortization*, es decir, beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones. Con este parámetro se obtiene el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros y mide la capacidad de la empresa para generar beneficios considerando únicamente su actividad productiva. Por tanto, no tiene relación con el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Tampoco puede considerarse un indicador “neutral”, o al menos no como el IPC, que difícilmente puede verse afectado por decisiones unilaterales e individuales de actores económicos aislados.

La propuesta de la empresa fija un crecimiento mínimo del EBITDA para que puedan operar las garantías de revisión salarial, pero es tan absurdamente alto que, de haberse aplicado este criterio en el anterior convenio, hubiera provocado la congelación salarial casi todos los años. Y otro disparate más, la Dirección pretende ligar el mantenimiento de los actuales beneficios sociales a este mismo crecimiento...

En **CCOO** Orange defendemos un modelo de revisión salarial para todos y todas, sin exclusiones, que intente asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de Orange y que no dependa de la exclusiva voluntad de la Dirección. Aunque no nos negamos a considerar otras propuestas, pedimos más prudencia en los planteamientos y, sobre todo, la retirada de ciertas pretensiones sin sentido, como la vinculación del EBITDA y los beneficios sociales.

Seguiremos informando del transcurso de las negociaciones.

Un cordial saludo,
**Sección sindical estatal/intercentros
de CCOO de Orange España**

Informa

