

Madrid, febrero de 2014

SIN ACUERDO EN LA REVISIÓN SALARIAL

Esta última semana desde **CCOO** hemos vuelto a reunirnos con la Dirección de la empresa para intentar acercar posturas respecto al sistema de revisión salarial anual que habría de incluirse, en su caso, en el III Convenio Colectivo de Orange España.

Prácticamente seguimos igual: sin acuerdo y con posturas muy alejadas.

Recordamos que la propuesta de la Dirección pasa por poner patas arriba el modelo basado en el IPC que durante años ha estado vigente en Orange para vincularlo a un indicador que puedan controlar, esto es, unir revisión salarial y EBITDA de la empresa.

Según el planteamiento de la Dirección es necesario un incremento mínimo del EBITDA para que puedan comenzar a operar las garantías de revisión salarial. Aunque de la anterior reunión a ésta han rebajado ligeramente sus pretensiones, la propuesta sigue siendo un desatino. Mientras que en otras empresas con sistemas basados en el EBITDA es suficiente con que éste se mantenga, en Orange la Dirección pretende que se alcancen incrementos que duplican la media de crecimiento de los últimos años. De aceptar la fórmula empresarial en los términos planteados, la congelación salarial sería una constante casi cada año.

Es difícil no pensar que quieren retroceder unos cuantos años atrás, cuando la Dirección utilizaba la revisión salarial como un mecanismo para premiar o castigar a su antojo. En **CCOO** no creemos en modelos de supuesta *meritocracia* cuando hablamos de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras: esto ha de ser un derecho que sólo puede ponerse en cuestión cuando está en juego la viabilidad de la empresa, y no sólo porque los beneficios no sean tan altos como los esperados. Pero es más, en Orange aparecen noticias casi a diario que nos sitúan en una posición que ya quisieran para sí muchas empresas de Telecomunicaciones. No es muy normal que la recompensa por hacer bien las cosas sea tener el salario congelado durante años o que haya que crecer diez veces más que las empresas de la competencia para tener revisión salarial.

Ciertamente la crisis económica, agravada por las políticas de recortes de derechos laborales ejecutada por el Gobierno, está propiciando escenarios cada vez más penosos para todos los trabajadores y trabajadoras. Pero no creemos todavía haber llegado al punto de asumir como lógico que cuando las cosas van mal, pierdes mucho, y cuando van bien, sólo pierdes un poco.

En CCOO apostamos por un sistema de revisión salarial para todos y todas, sin exclusiones y sin topes, que sirva para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de Orange.

Durante los próximos días continuarán las negociaciones y presentaremos a la Dirección escenarios de revisión salarial más realistas y acordes con la situación actual de la empresa.

ERICSSON SE HACE CON LA RED DE ORANGE

La semana pasada la Dirección confirmó a **CCOO** que el nuevo proveedor que centralizará las actividades de construcción, explotación y mantenimiento de la red de acceso de Orange será Ericsson. Este cambio afectará a varios países y según la empresa no habrá impacto alguno en el empleo de Orange España.

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

Informa

