

# HOMOGENIZACIÓN CONDICIONES JAZZTEL

Ya ha pasado un año desde que se autorizara la compra de Jazztel por parte de Orange. Tras OPAs, integraciones operativas, fusiones jurídicas, EREs y traslados parece que la Dirección de la empresa se ha quedado sin excusas para seguir retrasando la homogenización de condiciones laborales, sociales y económicas que en **CCOO** hemos pedido hasta la saciedad.

Demorar durante tanto tiempo la apertura de un proceso negociador para la inclusión de los trabajadores y trabajadoras que venimos de Jazztel en el Convenio Colectivo de Orange ha sido perjudicial: sin calendario laboral, sin mejores beneficios sociales, sin revisión salarial, sin permisos ampliados, etc., y todo con el pretexto de que no era el momento y que había que esperar por si pasaba “algo” con el empleo... Qué tendrá que ver una cosa con otra.

Por fin nos alegra comunicar que este miércoles, a petición de **CCOO**, hemos tenido la primera reunión formal para avanzar en la consecución de un marco laboral común, aunque lamentamos la tardanza en el proceso.

**En CCOO queremos extender el Convenio Colectivo de Orange a todos los colectivos, con independencia de la empresa de procedencia.** Entendemos que hay dos aspectos que son especialmente urgentes y así lo hemos trasladado:

- **CALENDARIO LABORAL.** En apenas un mes, nuestros compañeros procedentes de Orange comenzarán la jornada intensiva de verano: el 14 de junio será el último día a trabajar por la tarde hasta el 19 de septiembre; más de tres meses de jornada intensiva... También durante este año disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones, más 4 días hábiles de libre disposición.
- **REVISIÓN SALARIAL.** Según el Convenio de Orange, al que todavía no estamos adscritos, la revisión salarial *mínima* será en 2016 del 2 % para quienes tengan un salario bruto fijo anual igual o inferior a 26.112,35 €; y de un 1 % para salarios entre 26.112,35 € y 44.024,82 €. Aunque inicialmente esta revisión debería haberse realizado ya, cuando se lleve a cabo (en mayo o en junio) se hará con efectos retroactivos al 1 de enero.

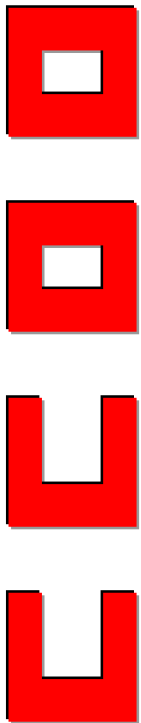
La Dirección condiciona su respuesta al resultado global y final de la negociación, al igual que hacemos desde **CCOO**, pero parece haber acogido favorablemente nuestras propuestas. Creemos que en breve podremos dar buenas noticias en estos dos puntos tan importantes.

Un tercer apartado muy importante es la homogenización respecto a la **retribución variable**. El Convenio de Orange prevé que cada trabajador dispondrá de un porcentaje de retribución variable sobre el salario bruto fijo anual nunca inferior al 15 %. Como la relevancia económica de esta partida es muy significativa y depende del puesto profesional, la Dirección esgrime que será necesario tener antes claro el esquema final de categorías y grupos profesionales.



Madrid, mayo de 2016

# Informa



Hay muchas más ventajas del Convenio Colectivo de Orange que no queremos que se nos apliquen con cuentagotas. Si bien la Dirección plantea un proceso más lento del que en **CCOO** pretendemos, algunos beneficios sociales de Orange podrían empezar pronto a aplicarse a quienes procedemos de Jazztel:

- **Seguro médico** a elegir entre Adeslas, Sanitas y Cigna, subvencionado al 100 % para empleados, cónyuge o pareja de hecho, e hijos/as de hasta 26 años.
- Un **programa de acción social** de más de medio millón de euros anuales con el que se han pagado ayudas de 600 € por hijos/as menores de tres años y hasta 375 € en ayudas sociales de carácter sanitario en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad. También existen ayudas para empleados con hijos/as con altas capacidades o sobredotación intelectual.
- **Plan Familia**. Es un programa específico de Orange que establece ayudas de 9.000 € anuales para trabajadores/as con discapacidad, y de 6.000 € anuales para quienes tienen hijos o hijas con discapacidad.
- **Plan de Pensiones**. En Orange es posible suscribir un plan de pensiones para asegurar unos ingresos económicos para cuando llegue la jubilación. Si el trabajador aporta un 1% de su salario al plan de pensiones, la empresa aporta un 2%; y si el trabajador aporta un 3%, la empresa aporta un 4%. Es uno de los mejores planes del sector.
- **Tratamiento fiscal** de algunos beneficios sociales. La empresa asume el impacto fiscal de algunos beneficios sociales (tráfico telefónico, seguro de vida y seguro médico).
- **Seguro de vida**, con mejores coberturas que las actuales.
- Respecto a otros beneficios como el **tráfico telefónico** (120,20 € en cuatro líneas de telefonía móvil) y descuentos en ADSL y fibra, la Dirección dice necesitar más tiempo para implementarlos.

El Convenio de Orange es mucho más apropiado que nuestro convenio actual de referencia (el Convenio del Comercio del Metal), sin embargo hay aspectos como la ayuda a comida para el personal con reducción de jornada por guarda legal, categorías y puestos profesionales, plazas de aparcamiento, comedor, complementos, pluses, coches de empresa, etc. que tendremos que analizar con cuidado.

El próximo 20 de mayo desde **CCOO** volveremos a reunirnos con la Dirección de la empresa.

Ante cualquier duda, sugerencia, comentario, contacta con tu delegado/a de **CCOO**, o envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

Atentamente,

**CCOO**