

¡FELICES FIESTAS!



Desde la sección sindical de **CCOO** Orange os deseamos a todas y todos unas felices fiestas y un año 2018 lleno de alegrías y satisfacciones.

REVISIÓN SALARIAL 2018

En **CCOO** hemos pedido a la Dirección una revisión salarial para 2018 que como mínimo asegure el mantenimiento del poder adquisitivo de toda la plantilla, sin excepciones.

En la última reunión de la comisión de interpretación del convenio y empleo celebrada el 14 de diciembre en **CCOO** hemos reiterado por escrito esta petición. Puedes consultar el documento [aquí](#).

Los buenos resultados económicos durante años en Orange, incluso en los peores años de la crisis económica, no han ido acompañados de una política de revisión de sueldos correcta, que consolidara de manera adecuada el poder adquisitivo de toda la plantilla. El peor ejemplo lo tuvimos precisamente durante este ejercicio 2017, cuando la Dirección se negó de manera incomprensible a actualizar los salarios de todos y todas, tomando como referencia al menos la inflación del año anterior: una petición de **CCOO** totalmente razonable y asumible.



Los verdaderos artífices de los logros económicos en la empresa somos todos los trabajadores y trabajadoras de Orange, sin excepciones. Y no solo el personal de Dirección y alta Dirección, al que se está privilegiando cada vez más: sueldazos, coches totalmente gratuitos, paquetes de acciones muy superiores al resto –1000 acciones frente a las 73 que como máximo podemos conseguir los empleados– y, para acabar, un porcentaje de consecución de objetivos del 110 %, frente al 102 % de los trabajadores.

Con la última revisión salarial general realizada en abril de este año la Dirección rompió el consenso alcanzado en esta materia durante la negociación del convenio colectivo: en **CCOO** aceptamos desvincular, en parte, el IPC de la revisión salarial, en el buen entendimiento de que los salarios deberían evolucionar dependiendo también de los resultados de la empresa. Si los resultados económicos han sido y son excelentes, deben ir acompañados de una revisión al alza de los salarios de todas y todos.

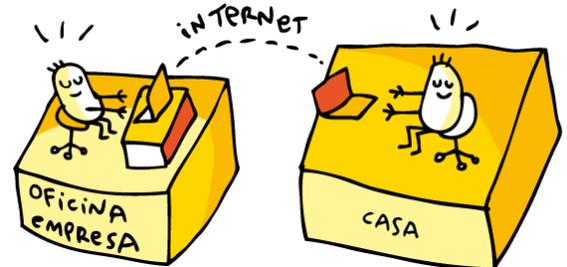
En **CCOO** rechazamos de manera tajante que se utilicen los ejercicios de revisión salarial general como instrumento de penalización de los salarios de la plantilla. De nuevo pedimos que para 2018 se incrementen los salarios de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin excepciones, consolidándose además los sueldos de todos y todas, y **reparando las pérdidas de poder adquisitivo que hayan podido producirse en los últimos ejercicios.**



TELETRABAJO EN ORANGE

Desde que en marzo de este año en CCOO acordamos con la Dirección la modificación del Convenio Colectivo para impulsar el teletrabajo en la empresa, casi 1.900 empleados teletrabajan ya en Orange.

Los últimos datos de los que disponemos confirman la buena acogida del teletrabajo en Orange, donde ya teletrabajan de manera planificada u ocasional cerca de 1.900 personas. La mayoría de las peticiones se refieren a teletrabajo planificado, esto es, trabajar desde casa todas las semanas, y lo más frecuente es teletrabajar días completos. No obstante, el teletrabajo por fracciones de día (casi siempre por las tardes) suponen el 28% de las peticiones de teletrabajo planificado.



El teletrabajo facilita la conciliación laboral, personal y familiar, reduce el absentismo, incrementa la productividad y ahorra costes. En CCOO creemos que con los resultados conseguidos hasta ahora, vamos por buen camino y cada vez son menos los departamentos con responsables que ponen trabas a este avance en la empresa.

PREJUBILACIONES 2018

En CCOO volvemos a solicitar a la Dirección la apertura del programa de prejubilaciones, previsto en el acuerdo de 2016.

Esta petición ya la hicimos en la última reunión de la comisión de interpretación del convenio y empleo celebrada el pasado 2 de agosto de 2017 y hemos vuelto a reiterarla la semana pasada en el mismo foro, **solicitando formalmente en 2018 la prórroga del programa de prejubilaciones.**

El acuerdo del ERE de 2016 establecía lo siguiente: *“Una de las medidas que podrá acordar la comisión de seguimiento, en caso de no alcanzarse la cifra de desvinculaciones pactada, consistirá en la prórroga, en tanto el volumen de adscripción lo permita, en los próximos tres años, del Programa de prejubilaciones respecto de aquellos empleados que cumplan en cada uno de estos ejercicios los requisitos de edad y antigüedad establecidos en el presente acuerdo”.*

Como se cumplen los requisitos de plazo y número para la apertura de un nuevo periodo de adscripción, en CCOO hemos solicitado la apertura del mismo. De esta manera los trabajadores y trabajadoras de Orange que reúnan las condiciones necesarias de edad y antigüedad podrán prejubilarse, causando baja en la empresa de manera voluntaria y no traumática. Recordamos que a este programa podrían apuntarse en su caso los empleados/as de Orange de centros afectados por el ERE de 2016, que cumplan 55 años o más en 2018 y que tengan una antigüedad en la empresa de al menos 10 años. También hemos pedido la extensión de las prejubilaciones a todos los centros de trabajo de Orange España y a otras filiales del Grupo Orange en España.

De momento, no tenemos respuesta por parte de la Dirección. Cuando tengamos noticias, iremos informando. Esta petición la hemos formulado por escrito. Puedes consultar el documento [aquí](#).

AGED TO PERFECTION
55



AYUDAS SOCIALES

Durante el año 2017 se han concedido 1.500 ayudas económicas de carácter social, con cargo al fondo de Acción Social previsto en el convenio colectivo.



El mayor número de concesiones de ayudas han ido a sufragar los gastos de carácter sanitario de los trabajadores y trabajadoras de Orange; se tramitaron más de 800 solicitudes con un importe de hasta 475 euros para gastos médicos en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad.

Las ayudas para empleados con hijos e hijas de hasta 3 años también han sido muy numerosas: más de 500 solicitudes. Por último también se han destinado ayudas a trabajadores/as con celiaquía y para empleados con hijos cursando bachillerato/FP o hijos con sobredotación intelectual.

Para 2018 se están estudiando nuevos planes de ayuda (trastorno por déficit de atención e hiperactividad –TDAH– y TDAH Autismo) y posibles cambios para que algunas ayudas no sean excluyentes y se acepten facturas de más de una especialidad.

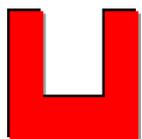
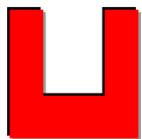
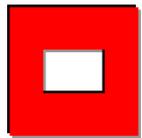
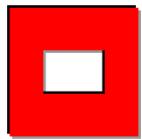
Por otra parte, **el próximo 12 de enero y hasta el 28 de enero estará abierto el plazo para que los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 3 años soliciten una ayuda económica.**

OTROS TEMAS

También desde **CCOO** hemos abordado con la Dirección otros temas, que a continuación resumimos:

- **Lanzaderas.** La llegada al centro de trabajo de La Finca de un importante número de trabajadores de otras empresas ha supuesto un nuevo colapso de las lanzaderas. Tras las numerosas peticiones y quejas formuladas, se ha reforzado el servicio, aunque sigue siendo insuficiente. Por otra parte, la lanzadera a los aparcamientos exteriores de la Finca, que depende exclusivamente de Orange, no presta servicio al mediodía, dejando desamparados a aquellas trabajadoras y trabajadores con reducción de jornada. Esta situación no es normal y **en CCOO volvemos a pedir a la Dirección que amplíe el servicio de lanzadera al mediodía a los aparcamientos exteriores de la Finca, para no perjudicar a las personas con jornada reducida por guarda legal.**
- **Subjetividad en la paga variable.** Insistimos en que la modificación y el mayor peso de los elementos subjetivos dentro de la retribución variable puede convertirse fácilmente en un instrumento de castigo inaceptable para la plantilla. Estas valoraciones subjetivas, por definición, no son medibles ni contrastables; tampoco suelen ser justas.
- **Releases en fines de semanas y festivos.** Hemos vuelto a pedir una revisión general de los importes y compensaciones de los *releases* en fines de semanas y festivos. Las cantidades fijadas por la Dirección son insuficientes y no llegan a todos.
- **Vacantes.** Volvemos a dejar constancia de las irregularidades que se producen en la empresa con este tema. Debe haber más transparencia, para alejar cualquier





sospecha de vacantes asignadas de antemano. Además se tiene que agotar siempre el proceso interno de selección y no anticiparse realizando entrevistas a terceros de fuera de la compañía sin haber terminado dicho proceso interno.

- **Clasificación y promoción profesional.** Es una de las quejas más frecuentes en Orange, donde la escasez de oportunidades de desarrollo profesional, unida a la falta de reconocimiento laboral, desmotivan a toda la plantilla. Este problema no se resolverá en modo alguno con las nuevas denominaciones y formas de trabajo que se están impulsado en la empresa: tribus, *squads*... ante las que estamos muy vigilantes en **CCOO**.
- **Estabilidad laboral.** En **CCOO** volvemos a recordar a la Dirección la importancia de la estabilidad en el empleo. Antes de adoptar cualquier medida de carácter traumático hay que agotar todas las posibilidades de recolocación o reubicación dentro de la compañía.
- **Reorganización en Redes y guardias.** Otras cuestiones que planteamos desde **CCOO** son los procesos de reorganización existentes en el área de Redes, donde hemos solicitado más información sobre las fusiones de departamentos, los movimientos horizontales de personal, los nuevos puestos de trabajo, etc. También hemos reiterado la necesidad de que las guardias estén bien organizadas y compensadas de manera suficiente.
- **Secretarías de Dirección.** Una vez más expusimos la difícil situación de gran parte de este colectivo, que ha sufrido un aumento considerable de la carga de trabajo sin ningún tipo de compensación ni de reconocimiento profesional.

Por último, desde **CCOO** pedimos a la Dirección más información sobre Orange Bank y Orange X, señalamos las problemáticas del *Feedback 360º* y pedimos incentivos para la utilización del "coche compartido". Además reclamamos que no haya ninguna diferencia de trato entre los centros de trabajo de Orange sobre la entrega de merchandising corporativo en determinadas campañas.

ELECCIONES EN OBS

El candidato de CCOO, Yul Álvaro Roldán, ha sido el más votado en las elecciones sindicales celebradas en Orange Business Services.

El pasado 13 de diciembre se celebraron elecciones sindicales en OBS, filial para grandes empresas en España del Grupo Orange. **Yul Álvaro**, de **CCOO**, ha sido el candidato más votado en estas elecciones. También han sido elegidos con menos votos dos delegados más de otro sindicato.

En **CCOO** agradecemos a la plantilla de OBS su participación en este proceso y el apoyo recibido. Los trabajadores y trabajadoras de OBS tienen a un delegado de **CCOO** que defenderá sus derechos e intereses en la empresa.

Hasta ahora nuestro sindicato no tenía representación en esta filial del grupo y el resultado de estas elecciones consolida todavía más a **CCOO** como el sindicato mayoritario y de referencia en Orange.

¡Enhorabuena, Yul!

