

# 4ª REUNIÓN DEL CONVENIO

Los representantes de **CCOO** en OSP, OSFI y Simyo volvimos a reunirnos con la Dirección para abordar distintos temas relacionados con la estabilidad en el EMPLEO, en el marco de la negociación del Convenio de Orange. La Dirección no acepta ninguna de las propuestas presentadas.

El pasado miércoles tuvo lugar la cuarta reunión formal de la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange, donde los negociadores de **CCOO** de OSP, OSFI y Simyo presentaron diversas propuestas relacionadas con el **empleo y la estabilidad laboral**.

Como ya adelantábamos en un [comunicado](#) anterior, en **CCOO** consideramos que este apartado es fundamental. Lo primero es siempre la estabilidad, la certeza y el mantenimiento del empleo, metas fácilmente alcanzables cuando el entorno económico es propicio y la marcha de la empresa es buena, como es el caso. Y siempre que exista voluntad por parte de la Dirección, lo que, de momento, no está claro.

La buena evolución de Orange en el sector de las telecomunicaciones en España es evidente: año tras año los beneficios son mayores, aportamos cada vez más dinero a las cuentas globales del Grupo y la filial española está a la cabeza en rentabilidad, eficiencia y desempeño. Estos logros son posibles gracias al buen hacer de los trabajadores y trabajadoras de Orange España, donde todos somos necesarios y nadie es prescindible. Si algo caracteriza a esta plantilla es la profesionalidad, la dedicación y el esfuerzo diario.

Para dar seguridad y confianza y que los buenos resultados en la empresa continúen, en **CCOO** hemos presentado varias ideas relacionadas con el empleo.



## PROCESOS COLECTIVOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR AL EMPLEO

En **CCOO** hemos reclamado que durante la vigencia del próximo convenio no se acometan expedientes de regulación de empleo en Orange (ERE), externalizaciones de actividad que lleven aparejadas pérdidas directas de puestos de trabajo en la empresa, ni tampoco traslados geográficos de carácter forzoso. La Dirección asegura que a día de hoy no hay previsión de que nada de esto pueda suceder, pero dice que no quiere comprometerse a más de lo ya previsto en el convenio actual: esto es, recurrir a estas medidas solo en última instancia, respetando, como obliga la ley, los mecanismos de información y consulta a la representación social.

## DESPIDOS INDIVIDUALES

Los despidos perpetrados por la Dirección de Orange suelen tener en común su arbitrariedad, su falta de motivación y un conflicto, más o menos intenso, con el jefe de turno. También comparten un rasgo profundamente injusto: la única versión que se tiene en cuenta es la del *manager* que impulsa el despido. El afectado ofrece su versión en el acto de finiquito, cuando la decisión de echarle a

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



la calle es ya irreversible y no hay marcha atrás. En **CCOO** hemos propuesto varias ideas y todas han sido rechazadas por la Dirección, que con la excusa de no restringir su flexibilidad, se opone:

- A la creación de un grupo específico de mediación formado por representantes de la empresa y de los trabajadores que analice y proponga alternativas no traumáticas y soluciones para los despidos.
- Al acceso prioritario a las vacantes para las personas con su puesto de trabajo en peligro, especialmente aquellos inmersos en situaciones conflictivas con su responsable o a quienes les han dicho que se “*busquen la vida en otro sitio*” porque no cuentan con ellos. En este apartado, apostamos por un impulso a la formación específica y adaptación al nuevo puesto.
- A cualquier intento de que el trabajador pueda trasladar su versión antes de que la decisión de despedirle sea irreversible.
- A un análisis previo que pudiera señalar a jefes de *gatillo fácil*, acostumbrados a dirigir su equipo como un cortijo y donde son frecuentes las peticiones de traslado a otro puesto, las bajas laborales y los despidos.
- A un protocolo especial para casos de trabajadores de más de 50 años, donde la empleabilidad es más complicada si se les despidiera.

En **CCOO** seguiremos insistiendo en estas propuestas, apostando también por alcanzar nuevos acuerdos sobre **prejubilaciones** estrictamente voluntarias como mecanismo óptimo para solucionar posibles problemas de *headcount*.

La próxima reunión del convenio está prevista para el miércoles de la semana próxima. Además de seguir con el empleo y la estabilidad laboral, aspectos irrenunciables para nosotros, se abordarán otros puntos, como la **revisión salarial**.

**Queremos escucharte y ayudarte.** Habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de OSP, OSFI o Simyo, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

Seguiremos informando.

## CAMBIO EN LOS OBJETIVOS

**La Dirección comunica cambios en la tipología de objetivos para la retribución variable, dando mayor peso a los objetivos de compañía y reduciendo los individuales. Serán efectivos desde ya, para este mismo semestre.**

Hasta ahora, el plan general de retribución variable (no comercial, no tribu), establecía una serie de objetivos que, medidos y establecidos semestralmente, se agrupaban en tres ítems vinculados al plan de la compañía, del área o del propio trabajador. La ponderación era 25% de objetivos de compañía, 25% de área y 50% de objetivos individuales del trabajador.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



La Dirección ha comunicado un cambio en la tipología de los objetivos que entrará en vigor este mismo semestre y que consiste principalmente en un incremento en la ponderación de los objetivos de compañía en detrimento de los objetivos individuales cuantitativos:

- Los objetivos de compañía pasan a ser el 50%, cuando antes eran del 25%.
- Los objetivos de área se mantienen en el 25%.
- Los objetivos individuales, que antes suponían el 50% del total, se reducen al 25% y se eliminan por completo los objetivos individuales cuantitativos. En consecuencia, el 25% de los objetivos individuales que perviven serán **cuantitativos**. Recordamos que los objetivos cualitativos, por definición, no son medibles y que dependen de la valoración subjetiva del responsable. Otros cambios en este apartado serán que habrá un único objetivo individual cualitativo y que éste ya no irá referenciado al cambio cultural.

En **CCOO** valoramos el nuevo peso de los objetivos de compañía, que priorizan lo colectivo frente a lo individual, pero seguimos viendo ilógico que un 25 % de la retribución variable dependa de la opinión subjetiva del jefe. Aclaremos también que todos los cambios referidos al variable son impuestos por la Dirección, sin ninguna consulta ni participación de la representación social.



# NUEVA PROTESTA POR EL ERE DE VODAFONE

Este sábado 16 de febrero a las 12:00 horas, en la calle Fuencarral 90, en Madrid

Desde la sección sindical de **CCOO** Orange nos volvemos a sumar a la concentración contra el ERE de Vodafone que tendrá lugar el sábado 16 de febrero en Madrid, a las 12:00 horas y que partirá desde la calle Fuencarral 90.

De esta manera desde el sindicato queremos manifestar nuestro total y absoluto rechazo al despido colectivo temerario, desproporcionado e injustificado que los máximos responsables de Vodafone quieren ejecutar en la operadora y que afectará al empleo y futuro de 1.200 familias.

Basta ya de EREs y despidos.



**¡Todo nuestro apoyo y solidaridad para los compañeros/as de Vodafone!**



✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)  
☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879  
[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

