

DESPIDO EN MADRID

El pasado viernes la Dirección de la empresa ejecutó el despido de un trabajador en Madrid. En CCOO rechazamos estas prácticas empresariales traumáticas, mucho más si tienen lugar en plena negociación del convenio.

Hace unos días, el 1 de marzo, se produjo el despido de un trabajador que venía prestando sus servicios en Madrid, en el centro de trabajo de La Finca, dentro del área de Servicio al Cliente en el departamento de Robotización.

La causa alegada por la Dirección para ejecutar el despido es la habitual: una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.



Para CCOO la defensa del empleo y la estabilidad laboral son siempre cuestiones prioritarias, por lo que rechazamos de manera tajante los despidos en Orange.

Pero, más allá de la arbitrariedad y ligereza de estas decisiones empresariales, lo anormal de este caso concreto es el momento en que se produce. Actualmente estamos negociando el IV Convenio Colectivo de Orange y nunca antes en las negociaciones de los anteriores convenios, la Dirección había actuado con tanta imprudencia.

Hay una regla no escrita pero que cualquiera con un mínimo de conocimiento sabe y respeta: cuando se está negociando un convenio colectivo, no se llevan a cabo actos de agresión que pongan en riesgo la paz social. Estas negociaciones son ya lo suficientemente complicadas sin que una de las partes, la Dirección, se dedique a incumplir de manera flagrante una norma tan básica.

En CCOO estamos actuando de buena fe en este proceso y hemos exigido lo mismo a nuestros interlocutores por parte de la empresa: el compromiso claro de que estos comportamientos temerarios no volverán a producirse mientras la mesa de negociación del convenio siga en funcionamiento.

La Dirección ha accedido y se ha comprometido a ello con toda la representación social.



6ª REUNIÓN DEL CONVENIO

Seguimos hablando de la revisión salarial; también del pago de un plus económico relacionado con la movilidad sostenible en Orange.

Tras arrancar el compromiso por parte de la Dirección de respetar la paz social que comentábamos en el punto anterior, el pasado miércoles durante la reunión de la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange la Dirección propuso algunos cambios para el nuevo convenio que, a grandes rasgos, resumimos a continuación:

- **Todos los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a los Grupos 3 y 4 del actual convenio podrían ascender al Grupo 2.**
- **REVISIÓN SALARIAL.** La Dirección apuesta por dar continuidad al modelo de revisión salarial actual, aunque con algunas modificaciones. Así, proponen segmentar los distintos colectivos en cuatro agrupaciones, frente a las tres actuales, con diferentes porcentajes y condiciones según la retribución anual del trabajador/a:
 - a) **Revisión del 2% o IPC si fuera superior.** Tendrían esta garantía de revisión salarial aquellos trabajadores y trabajadoras con un salario bruto fijo anual igual o inferior al salario mínimo del Grupo 0, actualmente fijado en 27.143,84 €. Los porcentajes se aplicarían directamente sobre el sueldo, no sobre salarios mínimos u objetivos, y sin tener en cuenta el EBITDA de la empresa.
 - b) **Revisión del 1,25% o IPC si fuera superior.** Se aplicaría esta garantía a quienes tuvieran un salario bruto fijo anual superior a 27.143,84 € e igual o inferior a 35.000,00 €. Como en el caso anterior, los porcentajes se aplicarían directamente sobre el sueldo, no sobre salarios mínimos u objetivos, y sin tener en cuenta el EBITDA.
 - c) **Revisión del 1% o del 1,5% si el IPC del año anterior fuera superior al 2%.** Esta revisión sería para quienes tuvieran un salario bruto fijo anual superior a 35.000 € e inferior o igual a 38.000 €. Los porcentajes se aplicarían directamente sobre el sueldo, no sobre salarios mínimos u objetivos, y dependería de que se lograra alcanzar el objetivo de EBITDA fijado por la empresa año a año, o bien el promedio de evolución del EBITDA de los últimos cuatro años.
 - d) **Revisión del 1% no consolidable.** Para el resto de empleados podría aplicarse esta garantía si se superase en un 25 % el objetivo de EBITDA fijado por la empresa año a año, o bien superar el 25 % del promedio de evolución del EBITDA de los últimos cuatro años. El porcentaje se aplicaría sobre el salario mínimo del Grupo de convenio al que pertenezca el empleado.



Estas garantías, que tendrían el carácter de mínimas, podrían mejorarse discrecionalmente por la empresa.



- **BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.** La Dirección confirma en la mesa de negociación del convenio lo que desde **CCOO** venimos anunciando hace un par de semanas: la creación de una bolsa económica específicamente dirigida a mejorar la equidad salarial. Pero no dan más detalles de lo ya informado, no concretan la dotación presupuestaria de esta partida y quieren limitar su aplicación a un solo ejercicio. Tal como recogimos en nuestra propuesta, la intención desde **CCOO** es que estos detalles se regulen en el futuro convenio.
- **Plus de 38 € mensuales para fomentar la MOVILIDAD SOSTENIBLE en Orange.** La Dirección expone que está en condiciones de implantar en los próximos meses un piloto dirigido a impulsar la movilidad sostenible en la empresa, para que los trabajadores y trabajadoras se decanten por opciones de transporte distintas al coche particular: transporte público, lanzaderas, bicicleta, coche compartido, etc., mediante el pago en nómina de un plus o complemento mensual de 38 €. Aunque todavía hay aspectos por definir, podemos adelantar lo siguiente:
 - a) Las ideas de la Dirección coinciden con varias de las propuestas que en **CCOO** venimos presentando machaconamente desde 2006, hace más de 13 años y la última vez, cuatro meses atrás. Reiterábamos entonces nuestra apuesta por subvencionar los títulos de transporte (abonos, tarjetas), fomentar la utilización del coche compartido incentivando económicamente su uso, tanto para el propietario del vehículo como para sus acompañantes y desvincular la asignación de plazas de aparcamiento de la posición jerárquica en la empresa, además de mejorar y ampliar los horarios de las lanzaderas, especialmente al mediodía para las personas con reducción de jornada o con teletrabajo por las tardes.
 - b) La Dirección habla de un proyecto piloto, que comenzaría en algunos centros de trabajo, mediante el cual se ofrecería un complemento económico de 38 euros mensuales a todos aquellos que teniendo plaza de aparcamiento asignada, se animaran a compartir su vehículo con otros compañeros y también para quienes cambien su plaza de coche por una de moto. Además, podrían recibir el complemento los empleados y empleadas que, sin tener plaza de parking asignada, vinieran al trabajo en coche compartido, lanzadera, transporte público, moto, bicicleta, andando, o cualquier otra modalidad sostenible de transporte.
 - c) El 1 de abril, en principio, estaría habilitada la herramienta para gestionar las solicitudes de coche compartido, firmar los compromisos de movilidad sostenible, etc. El 1 de mayo comenzaría el piloto, y **podrían hacerse los primeros pagos a mes vencido, en junio**. Además desde la Dirección comentan que quieren agilizar la herramienta de gestión de plazas y dotarla de más funcionalidades. Para los **comerciales** que utilizan el coche como herramienta de trabajo, comentan que están intentando poner en marcha un sistema de *pool* de plazas de aparcamiento.



VALORACIÓN INICIAL DE LAS PROPUESTAS DE LA DIRECCIÓN

En **CCOO** seguimos todavía estudiando las propuestas de la empresa, pero podemos adelantar ya algunas impresiones iniciales.

- Consideramos que el ascenso colectivo de todos los empleados de los Grupos 3 y 4 del actual convenio al Grupo 2 es positivo, pero puede tener poco impacto por los cambios propuestos en el sistema de revisión salarial.
- Los magníficos resultados económicos y financieros que cada año se consiguen en la empresa son posibles gracias al esfuerzo, profesionalidad y valía de la plantilla de Orange, y tienen que verse reflejados en el modelo de revisión salarial.
- En **CCOO** reiteramos una vez más que esta revisión salarial ha de cumplir, al menos, con tres parámetros básicos: **un tratamiento mejorado para los sueldos más bajos, una revisión de carácter universal (sin excepciones) y asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo.** La propuesta inicial de la Dirección no cumple estos requisitos, **incluso en varios escenarios, empeora el modelo actual.** Para **CCOO** se trata de una propuesta insuficiente que, además, puede ahondar todavía más las diferenciaciones salariales existentes en la empresa.
- Para hacer una correcta valoración del impacto de estas medidas, es necesario que la Dirección nos entregue varios datos que hemos pedido: empleados que hay en cada grupo profesional, salarios medios por encima y por debajo de las bandas salariales, el número de trabajadores y trabajadoras que durante los últimos años han visto su salario congelado, etc.
- Valoramos que la Dirección acepte la creación de una bolsa económica destinada a paliar la **brecha de género** que existe en Orange, donde las trabajadoras ganan en promedio menos que sus compañeros. Pero en **CCOO** queremos que se cuantifique esta bolsa, dotarla de una cantidad dineraria suficiente y que aparezca regulada en el convenio para que no se quede como una mera declaración de intenciones. Además, la Comisión Paritaria de Igualdad debe ser la encargada de la gestión de dicha bolsa, cuyo alcance debería abarcar toda la vigencia del futuro convenio, sin limitarse a un solo ejercicio.
- Reiteramos la necesidad de crear también una bolsa económica específica de carácter anual encaminada a reparar las posibles pérdidas de poder adquisitivo relacionadas con la congelación de los salarios fijos durante los últimos años.
- En **CCOO** nos alegramos, y mucho, que tras 13 años la Dirección por fin parezca tomarse en serio la movilidad sostenible en Orange. **Creemos, no obstante, que la cantidad de 38 € mensuales es escasa.** Por otra parte, consideramos que este piloto debería realizarse al mismo tiempo en todos los centros de trabajo de Orange España y combinarse con una política de asignación de plazas de aparcamiento más lógica, racional y social, donde la posición



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

jerárquica en la empresa no sea casi el único factor determinante para tener o no plaza. En **CCOO** insistimos en que los sorteos que se hacían hace unos años eran un sistema mucho más justo que el actual.

La próxima reunión de la comisión negociadora está prevista para el miércoles 13 de marzo. **Queremos ayudarte.** Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... 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.

Seguiremos informando.

AYUDAS SANITARIAS

El plazo para solicitar las ayudas por gastos de carácter sanitario correspondientes a 2018 empieza hoy 8 de marzo hasta el 31 de marzo, incluido.

Como [anunciábamos](#) en **CCOO** hace unas semanas, desde hoy y hasta el 31 de marzo se abre el plazo para que los trabajadores y trabajadoras que durante 2018 hayan tenido gastos de carácter sanitario en las especialidades de **oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad** pueden solicitar una ayuda económica a cuenta del fondo de Acción Social previsto en el convenio colectivo.



Entre otros requisitos, será necesario tramitar la solicitud desde la [Intranet](#), completar el formulario y adjuntar la factura. Ésta debe ir a nombre del solicitante, estar sellada e indicar el nombre del paciente. También debe aparecer en la factura el DNI del empleado.

Por favor, lee con atención las [bases de la convocatoria](#) de las ayudas sanitarias, porque en algunos casos son necesarios requisitos adicionales.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

