

CCOO GANA EN ORANGE MÁLAGA

En las elecciones sindicales celebradas en Orange Málaga, **CCOO** ha ganado con amplísimo margen.

El pasado lunes 25 de marzo tuvieron lugar las elecciones sindicales en el centro de trabajo de Orange en Málaga, con una participación muy alta, casi el 90 % del censo.

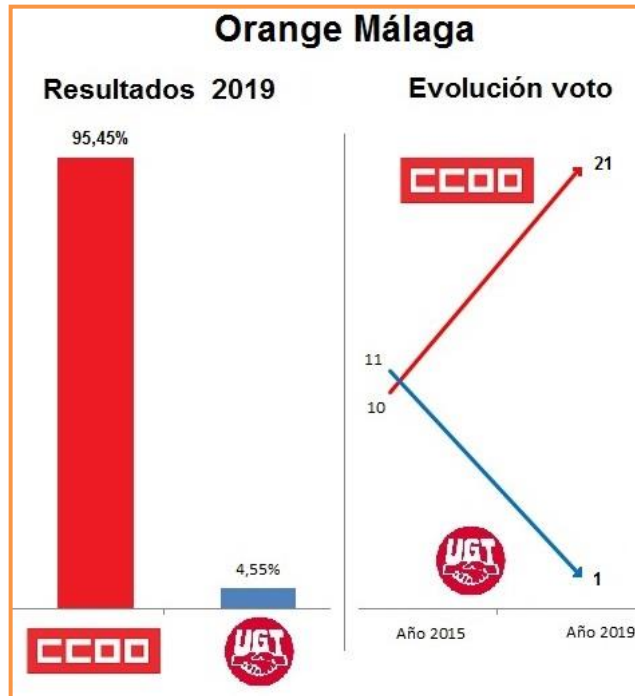
Los tres candidatos de **CCOO** han obtenido 21 de los 22 votos emitidos y, por tanto, el 100 por 100 de la representación legal. [Felipe Terradillos](#), al haber sido el candidato más votado, será durante los próximos años el representante legal de la plantilla de Orange en Málaga; Juan Carlos y Antonio Javier, también de **CCOO**, serán suplentes.

¡¡¡Enhorabuena, compañeros!!!

En **CCOO** queremos agradecer a todas las trabajadoras y trabajadores de Orange Málaga su apoyo y confianza. Nos seguiremos esforzando al máximo para no defraudaros. De verdad, **muchas gracias**.

Con estos resultados, que suponen un vuelco espectacular en los resultados electorales en Málaga de hace cuatro años, **CCOO** refuerza todavía más su liderazgo social en Orange, defendiendo los derechos de todas y todos en la empresa. Recordamos que **CCOO** es el único sindicato con representación en todos los centros de trabajo de Orange con comités de empresa: Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Valladolid, en donde además somos los más votados (a excepción de Barcelona, aunque tenemos casi el 45 % de la representación legal). También hay delegados de **CCOO** Orange en Vigo, A Coruña, Salamanca, Alicante, las Palmas de Gran Canaria, en Málaga...

El apoyo mayoritario de la plantilla de Orange y tener claro que nuestros esfuerzos se deben dirigir a negociar con la Dirección de la empresa para conseguir los mejores derechos y beneficios para la plantilla, nos permite seguir creciendo y avanzar día a día



REVISIÓN SALARIAL

En la octava reunión del convenio, la negociación del sistema de revisión salarial fue otra vez uno de los asuntos principales.

Aunque en **CCOO** seguimos insistiendo en cada reunión de la mesa de negociación del convenio en la importancia de un pacto global por la estabilidad laboral y el mantenimiento del empleo en Orange, fue la revisión salarial uno de los temas más extensamente tratados. Hay novedades, pero todavía existen importantes discrepancias. La Dirección ha presentado varias ideas y alguna que otra reflexión que comentamos a continuación, señalando también lo que desde **CCOO** hemos defendido:



- La Dirección afirma que el actual convenio de Orange es uno de los mejores, no solo del sector de las telecomunicaciones, sino a nivel nacional, por lo que el margen para seguir avanzando es, en su opinión, casi nulo. Sostienen que son muchas las empresas que toman nuestro convenio como referencia y que los derechos y ventajas que hay en Orange, tomados en su conjunto, configuran un entorno laboral óptimo y muy beneficioso para la plantilla. En **CCOO** coincidimos en que el convenio es bueno, pero también es mejorable en varios apartados y por eso mismo lo hemos denunciado. En el tema de la revisión salarial anual hay deficiencias que deben corregirse.
- Proponen una **vigencia temporal de cuatro años** para el nuevo convenio. En **CCOO** ya hemos manifestado que es una propuesta con la que podemos estar de acuerdo, pero que dependerá de los avances y mejoras conseguidos.
- La Dirección dice que no se puede hablar de *congelación salarial* en Orange cuando los últimos siete años se han pagado siete bonos de carácter extraordinario, con una media superior al 6 % del salario fijo de cada trabajador, mucho más que la inflación, y que precisamente los salarios más altos han sido los que han recibido más dinero por los bonos. En **CCOO** valoramos positivamente estos bonos (la filial española de Orange es la única que los tiene en Europa), pero reiteramos que se logran precisamente por el esfuerzo extraordinario de toda la plantilla y que no tienen que ser un obstáculo para que la revisión salarial se haga a todos los trabajadores y trabajadoras de Orange de manera universal, sin exclusiones, y prestando especial atención a los salarios más bajos, ya que bono y revisión salarial son cosas distintas y perfectamente compatibles.
- La Dirección insiste en la validez de un modelo de revisión salarial similar al actual, con diferentes porcentajes y condiciones según el rango salarial del trabajador. Su última propuesta es la siguiente:
 - 1) **Revisión del 2,5 % o IPC si fuera superior.** Para empleados con un salario bruto fijo anual igual o inferior a 27.143,84 €). Los porcentajes se aplicarían directamente sobre el salario, sin tener en cuenta el EBITDA.
 - 2) **Revisión del 1,5% o IPC si fuera superior.** Para quienes tuvieran un salario bruto fijo anual superior a 27.143,84 € e igual o inferior a 30.000 €. Los porcentajes se aplicarían directamente sobre el salario, sin tener en cuenta el EBITDA.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- 3) **Revisión del 1,25% o IPC si fuera superior.** Para aquellos con salario bruto fijo anual superior a 30.000 € e igual o inferior a 35.000 €. Los porcentajes se aplicarían directamente sobre el salario, sin tener en cuenta el EBITDA.
- 4) **Revisión del 1,25% o del 1,5% si el IPC del año anterior fuera superior al 2%.** Se prevé esta revisión para quienes tengan un salario bruto fijo anual superior a 35.000 € e igual o inferior 45.763,89 € (esta última cantidad, con variable efectivamente percibido). Los porcentajes se aplicarían directamente sobre el salario y estarían supeditados a la obtención de un objetivo de EBITDA fijado año a año por la empresa, o bien el promedio de evolución del EBITDA de los últimos cuatro años.

ÚLTIMA PROPUESTA DE LA EMPRESA		
	BANDA SALARIAL €	REVISIÓN
1	≤ 27.143,84	2,50 % o IPC
2	27.143,84 / 30.000	1,50 % o IPC
3	30.000 / 35.000	1,25 % o IPC
3	35.000 / 45.763,89 (*)	1,25 %, si se obtiene EBITDA
5	> 45.763,89 (*)	1%, no consolidable, con +20% de EBITDA
	Salarios congelados de 2015 a 2018	1 %

(*) Includo variable efectivamente percibido

- 5) **Revisión del 1% no consolidable.** Se aplicaría esta garantía a empleados con salarios superiores a 45.763,89 € (incluyendo el variable efectivamente percibido) y siempre que se superase en un 20 % 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.
- 6) **Bolsa específica para congelación salarial.** Proponen para aquellos empleados con salarios inferiores a 60.000 euros (fijo + variable) que hayan tenido el salario fijo congelado los últimos cuatro años (de 2015 a 2018) una revisión salarial del 1% sobre el salario real, que se aplicaría una sola vez, a la eventual firma del convenio colectivo.

En **CCOO**, a falta de analizar con más detalle esta nueva propuesta y sin tener todavía los datos que llevamos reclamando desde hace semanas (número de empleados que hay en cada grupo profesional, salarios medios por encima y por debajo de las bandas salariales, número de trabajadores y trabajadoras que durante los últimos años han visto su salario congelado, etc.) exponemos lo siguiente:

- La eliminación de la referencia al salario objetivo en la revisión de los sueldos más bajos empeora el escenario actual y deja sin efecto el ascenso de todas las personas de los Grupos 3 y 4 del convenio al Grupo 2. **El 2.5 % de subida que proponen para el tramo salarial de hasta 27.143,84 € es insuficiente y debe incrementarse.**
- Para el segundo y tercer tramo de revisión, necesitamos los datos que hemos pedido para valorar correctamente la propuesta de la empresa.
- **Consideramos que el EBITDA no debe ser una referencia en la revisión salarial.** Es más, se crea una situación anómala: según la propuesta de la Dirección, con EBITDA del año pasado, el mayor de la historia, para salarios de entre 35.000 € y 45.763,89 € (que recordamos siempre han tenido garantías de revisión salarial) este año verían congelado el sueldo, porque según sus previsiones no hemos crecido lo suficiente. Hemos preguntado esto varias veces para asegurarnos, ya nos cuesta creer que la Dirección presente una propuesta tan absurda.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- No hay cambios significativos en las propuestas de la empresa para el tramo salarial más alto. **Insistimos en una revisión salarial sin topes y de carácter universal**, que no se da si para su aplicación es necesario alcanzar unas cifras de EBITDA tan altas, sobre todo en un entorno económico cada vez más difícil y competitivo. No obstante, vemos un avance que la Dirección acepte la creación de una bolsa económica específica para atender aquellos casos de congelación salarial crónica... Aunque la garantía es escasa, limitada en exceso y bastante alejada de la idea original que planteamos en **CCOO**, al menos sí parece reconocerse que hay un problema.
- Seguimos sin ninguna concreción sobre la bolsa económica específica para la erradicación de la **brecha salarial de género** existente en Orange.

La próxima reunión de la comisión negociadora está prevista para el miércoles 10 de abril. **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, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

PLUS MOVILIDAD SOSTENIBLE

En **CCOO** confirmamos el arranque de un piloto en todos los centros de trabajo de Orange en España para fomentar la movilidad sostenible, con un plus de **55 euros**, durante 11 meses al año, cuyo primer pago aparecería en la nómina de junio.

La Dirección ha manifestado en la mesa de negociación del Convenio Colectivo la aceptación parcial de algunas propuestas que en **CCOO** llevamos años reclamando para favorecer la movilidad sostenible en Orange, fomentando económicamente el uso del coche compartido, transporte público, lanzaderas de largo recorrido, moto, bicicleta, a pie... como medios idóneos para acceder al puesto de trabajo.

Este piloto comenzará en breve y, como habíamos [reclamado](#) en **CCOO**, **se iniciará en todos los centros de trabajo de Orange en España**. En la web del empleado se firmará la *declaración de movilidad sostenible*, se comunicará el uso de coche compartido, la asignación en su caso de plazas de aparcamiento, etc. La previsión es que en la nómina de junio aparezcan los primeros pagos que ascenderán inicialmente a 55 euros, durante 11 meses al año.

En **CCOO** nos alegra esta iniciativa. Hemos señalado que nos parece positivo el aumento del importe a 55 euros, desde los 38 euros [inicialmente](#) previstos, pero **creemos que todavía puede mejorar y llegar a una cantidad entre 60 € y 75 €**, que es lo que cuestan los Abonos Transporte. También hemos pedido que no se limite este plus a 11 meses al año, pues es poco frecuente que los empleados disfrutemos de manera seguida de un mes de vacaciones entero. **Consideramos más justo el pago durante los 12 meses del año**.

Por otra parte, reiteramos nuestra apuesta por mejorar los servicios de lanzaderas con más rutas y horarios ampliados, especialmente para el colectivo de personas con **reducción de jornada** por guarda legal o para quienes teletrabajan por las tardes.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



NIVELES DE CONTRIBUCIÓN

Durante la segunda semana de abril, probablemente esté completo el mapa de los niveles de contribución y los responsables empezaran a comunicarlo a sus equipos. Aclaramos que ni CCOO ni ninguna otra representación social hemos participado en este proceso y que la Dirección se ha limitado a informarnos.

Según nos informan en breve se avanzará un paso más en la puesta en marcha del nuevo modelo organizativo en Orange. Si hace unos meses finalizaba la asignación de todos los empleados a una u otra de las cincuenta y pico disciplinas o familias, en pocos días empezaremos a conocer cuál es nuestro nivel de contribución según la Dirección.

Recordamos brevemente el modelo organizativo: un llamado mapa funcional que se vertebra en dos ejes; por un lado, las familias o disciplinas (agrupaciones de trabajadores con una formación específica y unos conocimientos comunes) y por otro lado los NIVELES DE CONTRIBUCIÓN. Este último eje es el que está ya ultimándose y depende de los siguientes parámetros:

- **Formación y conocimientos.** Licenciaturas, diplomaturas, masters, otras titulaciones, etc. En la fórmula para ubicarse en un nivel u otro este apartado tiene un peso de un 10 %
- **Experiencia profesional** en Orange o en otras empresas anteriores. Un 20 %.
- **Desempeño y/o habilidades** (o *Skills*, si nos gusta abusar de los anglicismos). Su peso en la fórmula es del 20%.
- **Impacto en el Negocio.** Grupo Profesional actual, equipo gestionado, nivel de interlocución y criticidad del puesto o función. Este apartado es el que más peso tiene en la fórmula, con un 50% del total.

Analizados por la Dirección los aspectos anteriores, el conjunto de los empleados habremos caído en alguno de los seis niveles de contribución previstos, que en la práctica totalidad de los casos, coincide con la clasificación ya existente en la empresa desde hace años y años:

- **Nivel 1.** Son los directores N1, la alta dirección de Orange.
- **Nivel 2.** Son el resto de directores de Orange.
- **Nivel 3.** Son los *managers*.
- **Nivel 4.** Trabajadores/as del Grupo 0 del actual convenio.
- **Nivel 5.** Trabajadores/as del Grupo 1 del actual convenio.
- **Nivel 6.** Trabajadores/as de los Grupos 2, 3 y 4 del actual convenio.

Por otra parte, desde la Dirección afirman que estos niveles de contribución en ningún caso se utilizarán para democionar a nadie, aunque sostienen que en algunos supuestos podrán ser útiles para los responsables, ya que tendrán otra herramienta a la hora de promocionar a las personas de sus equipos, para las distintas formaciones, disminución de brechas retributivas... y, lo que a priori parece más relevante, las revisiones salariales que la Dirección hace al margen del convenio colectivo.

