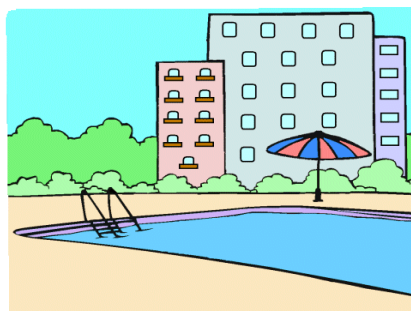


Jornada de verano: nueva propuesta de la Dirección

La Dirección ha tenido en cuenta la posición de CCOO sobre este tema y realiza una nueva propuesta para nuestra reflexión.

Ayer, jueves, desde CCOO trasladamos a la Dirección de nuevo en la undécima reunión de la Mesa de Negociación del IV Convenio Colectivo de Orange nuestro “feedback” en relación a la última propuesta de la Dirección que tenía como objetivo la reducción de la jornada intensiva en verano eliminando la parte de junio y septiembre a cambio de obtener un horario de 6 horas y media todos los viernes.

De manera que confirmamos, tras realizar algunos sondeos, lo que ya preveíamos, que absolutamente nadie en Orange estaba de acuerdo con esta provocadora propuesta de la Dirección y, por tanto, en CCOO volvimos a reiterar a la Dirección que estamos totalmente en contra de modificar la actual jornada intensiva de tres meses en Orange que comienza de mediados de junio y termina a mediados de septiembre. Es más desde CCOO queremos mejorar lo que ya tenemos, no dar pasos atrás, y por ello nuestra reivindicación es la jornada continua todo el año en Orange y no recortar nada.



La Dirección en esta reunión responde que ha sido receptiva y que ha tenido en cuenta la posición negativa de CCOO y del resto de partes, y, por tanto, realiza un nuevo planteamiento en este asunto proponiendo lo siguiente:

Nueva propuesta de la Dirección

Mantener la jornada intensiva de mediados de junio hasta final de agosto en Orange pero redistribuyendo los días de las dos semanas de la jornada intensiva del mes de septiembre (no habría jornada intensiva en septiembre) entre las semanas de Navidad/Reyes y Semana Santa, insistiendo que es una reordenación y no una disminución.

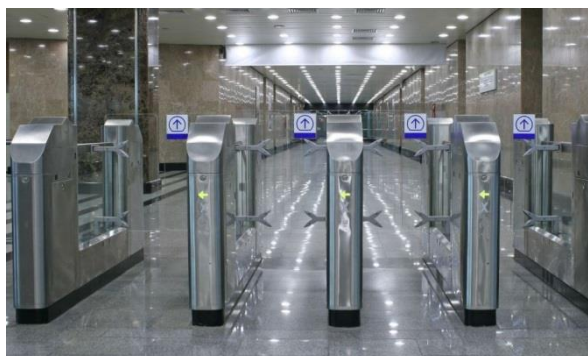
Desde CCOO adelantamos que, en principio, nos parece también un retroceso ya que los trabajadores y trabajadoras de Orange actualmente están muy contentos con los tres meses de jornada intensiva en verano, de mitad de junio a mitad de septiembre, y que trocearlo no parece una mejor alternativa.

De todas formas aclaramos que en CCOO no nos negamos a reflexionar sobre esta nueva propuesta de la Dirección y que también lo valoraremos y les daremos una respuesta.



Registro horario

El Real Decreto sobre registro horario entra en vigor el próximo domingo 12 de mayo. La Dirección sostiene que no quieren medidas intrusivas, y que, en principio, querría convalidar el sistema de seguridad como registro de jornada, como primer paso, pero también dicen que están abiertos a ver otras alternativas y propuestas sobre control horario, mostrándose la Dirección bastante colaborativa en este aspecto.



Desde **CCOO** trasladamos que es un tema bastante complejo y que hay que tratarlo con calma y prudencia, y que para nosotros el 12 mayo simplemente el momento en que hay que empezar a discutir en profundidad de este tema entre la Dirección y resto de sindicatos, y no el momento donde deben de estar ya implantadas dichas medidas.

Este tema se volverá a tratar en la próxima reunión de la Mesa de Negociación del IV Convenio de Orange la próxima semana.

Desconexión Digital

La Dirección parece ser que es también receptiva a las reivindicaciones de **CCOO** en este tema y comentó en la reunión de ayer que también tiene intención de reflejar medidas sobre este tema en el próximo convenio colectivo.



Sobre este asunto desde **CCOO** comentamos que tenemos la referencia del acuerdo de Telefónica sobre "Desconexión Digital" firmado el año pasado, y también el acuerdo que se firmó en Orange Francia por los sindicatos franceses y la Dirección de Orange allí, pero que como sindicato nos gustaría ir un paso más allá y que en convenio se reflejaran medidas más concretas sobre este asunto en Orange.

En las próximas semanas ya empezaremos a trabajar con borradores de texto sobre este tema para discutirlos entre las partes.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Temas pendientes

En los demás puntos importantes de esta negociación –**garantía de empleo, revisión salarial, movilidad sostenible**– no hay avances pero sí, esta vez, la Dirección menciona que todo lo que se está proponiendo sindicalmente está siendo objeto de valoración por su parte y que se está estudiando.

En **CCOO** seguimos insistiendo en cada reunión de la mesa de negociación del convenio sobre la importancia de alcanzar algún tipo de **compromiso para dar más estabilidad y seguridad en el empleo en Orange**, pero a diferencia de la negativa absoluta de otras reuniones, en esta ocasión, la Dirección dice que sí están viendo algo sobre este tema de la estabilidad en el empleo, y reiteran, que, en general, son receptivos a nuestras propuestas e inquietudes.

Respecto a la **revisión salarial** en **CCOO** seguimos insistiendo en varios puntos:

- Especial tratamiento a los salarios más bajos, por debajo de 27.143,84 euros anuales, para que no se vean perjudicados por el cambio que supone aplicar el porcentaje de revisión sobre su salario real y no sobre el salario objetivo de su grupo profesional.
- No queremos que la actualización salarial anual dependa del EBITDA y menos con esos porcentajes de EBITDA tan desmesurados que propone la Dirección.
- Con el llamado *tope salarial*, que limita las garantías de actualización de los sueldos a partir de los 45.763,89 euros anuales (incluida retribución variable) queremos una revisión salarial CONSOLIDABLE, que no tenga en cuenta ni el variable ni el EBITDA. Es un aspecto que se debe mejorar de algún modo.
- En cuanto a la bolsa específica para congelación salarial destinada a 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) y que podría suponer una revisión salarial del 1% a aplicar una sola vez a la eventual firma del convenio, en **CCOO** creemos que hay margen de mejora.

La Dirección sobre la **revisión salarial** comentó en la reunión que aunque están en el límite de sus posiciones trasladan en esta ocasión que siguen estudiando este tema y teniendo en cuenta nuestras proposiciones sindicales.

- Sobre la bolsa económica específica para la erradicación de la brecha salarial de género, que fue anunciada por la Dirección con ocasión del 8M, Día de la Mujer Trabajadora, seguimos pidiendo en **CCOO** que se concrete.

También en relación a este punto en la reunión la Dirección sí aportó, por fin, algún dato sobre la “**brecha salarial**”, y afirmó que el promedio de **la revisión**



salarial de las mujeres en convenio ha sido de un 0,35% adicional en relación a los hombres.

En los apartados de **movilidad sostenible** y el plus para fomentarla, así como la puesta en marcha de **lanzaderas** de corto recorrido en la Finca al mediodía, en **CCOO** reiteramos que nos parecen dos buenas ideas, pero que podrían mejorarse si se aumentara el plus a 60/70 euros durante los 12 meses de año y si se completaran las lanzaderas de largo recorrido con horarios más amplios (sobre todo al mediodía para personas con reducción de jornada por guardia legal y quienes teletrabajan por las tardes) y más destinos.



La próxima reunión de la mesa de negociación del convenio será este 14 de mayo y el orden del día que se prevé tratar serán la **jornada intensiva y calendario laboral 2019, revisión salarial, desconexión digital, registro horario, permisos retribuidos, y teletrabajo.**

Queremos ayudarte. Para comentar vuestras impresiones sobre última propuesta de la Dirección que impacta en la jornada intensiva de verano o 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.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

