

YA TENEMOS LA JORNADA DE VERANO

La Dirección acepta íntegramente la propuesta final de **CCOO** relativa a calendario laboral y jornada de verano, siendo el 11 de junio el último día a trabajar por la tarde, hasta el 9 de septiembre. ¡Y con 29 días hábiles libres!

En la última reunión de la mesa de negociación del convenio colectivo del pasado miércoles 29 de mayo los representantes de **CCOO** Orange (**OSP**, **OSFI** y **Simyo**) presentamos una última oferta de jornada de verano y calendario laboral. Puedes consultar el escrito que presentamos [aquí](#), con el correspondiente recibí de la Dirección.

Nos alegra comunicar que la Dirección ha aceptado la propuesta de **CCOO** y por tanto desde ya en 2019 tendremos:



- **Una jornada intensiva en verano de unos tres meses de duración, de tal manera que el 11 de junio será el último día a trabajar por la tarde hasta el 9 de septiembre**, cuando reanudaremos la jornada por la tarde. Trabajaremos siete horas diarias de lunes a viernes, conservando la flexibilidad horaria actual de entrada al trabajo entre las 7:30 y las 10:00 horas (en Canarias, entre las 6:30 y las 10:00 horas) y pudiendo salir a partir de las 14:30 horas.
- **29 días hábiles de libranza en total** por los siguientes conceptos: veintitrés días hábiles de vacaciones (se incrementa en un día las vacaciones), más dos días de asuntos propios, más dos días adicionales por exceso de jornada, más el 24 y el 31 de diciembre como festivos de empresa.

Aclaremos que en la primera parte de la reunión del miércoles, la Dirección había presentado una nueva oferta de jornada de verano y calendario laboral (del 17 de junio al 31 de agosto, con veinticuatro días de vacaciones) insistiendo en que la valoráramos. En **CCOO**, como ya hemos expuesto en multitud de ocasiones, creemos que tener una jornada de verano de tres meses de duración es una de las mejores ventajas del convenio. Por lo que reiterando nuestra decidida apuesta por conservar este estupendo beneficio, pero también con la intención de acercar posturas y salvar la negociación, contraofertamos con lo ya expuesto: señalamos que era nuestra postura final y que, con las fechas en las que nos encontrábamos, ya no había margen para casi nada.

Mientras la Dirección comentaba que tenía que estudiar el nuevo escenario que planteábamos y que nos daría una respuesta en breve, en **CCOO** queremos señalar que otro de los sindicatos presentes en las negociaciones, UGT, apoyó nuestra propuesta y queremos agradecerse.



Reproducimos la aceptación de la Dirección remitida ayer mismo:

“Hola a todos

Después de la reunión de negociación del convenio de ayer donde la compañía hizo una nueva propuesta de duración de jornada intensiva de verano y días totales de libranza aumentando los días de vacaciones a 24 días, CCOO hizo una nueva propuesta que se adjunta a este correo. [enlace]

La compañía, aunque este modelo no se ajuste en su totalidad a las necesidades expresadas en la mesa de negociación, ha decidido aceptar esta propuesta en aras de la buena fe negociadora y con la esperanza de llegar a un acuerdo global.

La voluntad de la compañía es que todas las secciones sindicales se unan a este acuerdo y que este esquema sea aceptado por todas las partes.

Espero vuestras noticias

Un saludo”

Con este decidido empuje en la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange creemos que se despeja parte del atasco creado en las últimas reuniones, pero manifestamos que todavía quedan varias cuestiones importantes por resolver: revisión salarial, garantía de empleo, teletrabajo, antigüedad, pluses, permisos, incremento de la ayuda a comida y extensión del beneficio a las personas con reducción de jornada, etc.

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para el 12 de junio.

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.

AYUDAS SOCIALES

Desde hoy y hasta el 16 de junio, podrás solicitar una ayuda económica si eres celiaco o tienes hijos/as con celiaquía. También hasta el 16 de junio podrán solicitar ayudas quienes tengan hijos/as cursando Bachillerato o FP.

Estas ayudas se hacen a cuenta del Fondo de Acción Social previsto en el III Convenio Colectivo de Orange, dotado anualmente con más de medio millón de euros. Puedes encontrar las bases completas y el procedimiento en la [página web](#) de la empresa. Tan solo recuerda que el plazo para solicitar las ayudas por celiaquía para ti o para tus hijos menores de edad, o la ayuda si tienes hijos cursando Bachillerato o FP, empieza hoy mismo y acaba el 16 de junio. ¡Que no se te olvide!

En cuanto a las **ayudas médicas** por gastos de carácter sanitario en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad correspondientes a 2018, cuyo plazo de solicitud acabó hace un par de meses, **podrían abonarse en la nómina de julio**, debido a la gran cantidad de peticiones recibidas (casi 1.100 solicitudes de ayuda).

Si tienes alguna petición que no esté contemplada en el catálogo actual de Ayudas Sociales, habla con nosotros, con **CCOO**. Podemos ayudarte.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



APARTADOS ECONÓMICOS

En **CCOO** ya pedíamos a la Dirección mejoras en varios apartados económicos: **pluses, variable, kilometraje, renting, movilidad sostenible...** Si bien varias disponibilidades actualmente no compensadas podrían llegar a pagarse, otros temas están más complicados.

Nuestras peticiones de incrementar al 20% como mínimo la retribución **variable**, aumentar el pago por **kilometraje** y compensar de manera adecuada las disponibilidades horarias realizadas por varios compañeros/as en los departamentos de **Preventa Grandes Cuentas (Consultoría preventa y arquitectura preventa), Despliegue, Jurídico y Operadores** y, en general, las labores fuera de horario desempeñadas por **Secretarías/los y Assistant**, no han sido bien recibidas por la Dirección, aunque en **CCOO** seguiremos insistiendo.



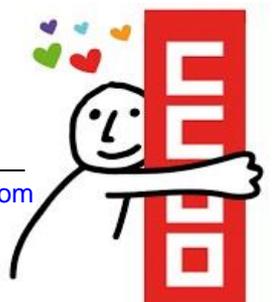
Los motivos alegados por la empresa han sido poco consistentes: por ejemplo, decir que el kilometraje, sin actualizar desde el año 2013, está en precios de mercado, o asegurar que los pluses tienen unos importes correctos (incluso en algunos casos hablan de sobreprecio) nos parece un sinsentido. Tampoco compartimos que varias disponibilidades horarias que realizan numerosos compañeros y compañeras se estén compensando adecuadamente y mucho menos que sean inherentes al puesto de trabajo y como tales incluidas en el salario.

Mejor acogida han tenido otras reivindicaciones de **Eventos, Tribus y Seguridad Física**, donde apuntan que las disponibilidades que realizan fuera de horario podrían asimilarse a los pagos previstos para los trabajos programados. La situación de **GRIETs y releases** continúa en estudio y pendiente de respuesta.

También está en el aire la **antigüedad**. En **CCOO** insistimos en que el valor que aportan los años de experiencia en la empresa y la fidelidad que suponen deben compensarse: si dinerariamente no es viable, reclamamos algún tipo de retribución en tiempo libre o en especie, como se hace en otras empresas, incluidas varias filiales del Grupo Orange.

Respecto al **renting** de vehículos comerciales, desde la Dirección se comprometen a revisar algunas cuestiones como los problemas de telemetría y ser más ágiles a la hora de asignar los coeficientes de reducción por el uso particular del vehículo, pero poco más. Aseguran que esta cuestión se abordó en 2017 y que todavía es muy pronto para hacer grandes cambios en algo, que a su juicio, está funcionando correctamente. Seguimos reivindicando un mejor vehículo de **renting** a coste cero para el personal comercial.

Por último, en **CCOO** insistiremos hasta el final en que el plus previsto para fomentar la **movilidad sostenible** en Orange, siendo una buena iniciativa que valoramos muy positivamente, debe mejorar aumentando los importes previstos a unos 60/70 euros y durante los 12 meses del año. Las noticias que nos llegan es que son muchísimos los trabajadores y trabajadoras que quieren contribuir a hacer más sostenible la movilidad en Orange. También pedimos una mejora en las lanzaderas de medio y largo recorrido, especialmente al mediodía, para favorecer a las personas con reducción de jornada o a quienes teletrabajan por las tardes.



BONO ESSENTIALS 2019-2020

En **CCOO**, como sindicato mayoritario, tenemos ya en custodia las bases y condiciones del Bono Extraordinario Essentials 2020. De cumplirse las condiciones fijadas, se cobraría a comienzos del próximo año.

Siempre hemos reclamado a la Dirección que los buenos resultados económicos y financieros de la empresa por el esfuerzo y la profesionalidad de todos los trabajadores y trabajadoras de Orange deben tener una compensación adecuada.

Durante los últimos siete años, gracias a los acuerdos alcanzados por **CCOO** y, sobre todo, **gracias al esfuerzo, profesionalidad y valía del conjunto de la plantilla**, hemos conseguido el pago de siete bonos de carácter extraordinario:

Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
7,20 %	8,81%	4,00%	4,86%	6,00%	6,60%	6,00%

Ahora ya tenemos en depósito las bases y condiciones del Bono Extraordinario 2019-2020; si se cumplen los objetivos fijados, se cobraría a comienzos de 2020. Durante los siguientes meses seremos los principales garantes de que el proceso se realiza sin manipulaciones o alteraciones, pues en todo momento custodiaremos la documentación con las bases y condiciones del Bono, depositados en una caja de seguridad.

El Bono Essentials 2019-2020 sería el último bono de los cuatro posibles (ya hemos cobrado tres), pero en **CCOO** hemos pedido a la Dirección el establecimiento de más programas de retribuciones extraordinarias que reconozcan el mérito y esfuerzo de toda la plantilla de Orange.

Sus principales características son las siguientes:

- Puede suponer el pago de una gratificación de carácter extraordinario de entre el 3% y el 7,5% del salario bruto fijo anual de cada empleado/a.
- El objetivo económico a tener en cuenta será el *EBITDAaI* (EBITDA *after lease*, un parámetro financiero basado en nuevas reglas contables a nivel europeo).
- Es de aplicación para los trabajadores y trabajadoras de cualquiera de las filiales españolas del Grupo Orange (OSP, OSFI, Simyo, Fundación, Tiendas Propias, OEST, Jazzplat, X by Orange, Orange Bank...).
- El resto de condiciones son similares a las de años anteriores: es necesario estar de alta en la empresa desde el 1 de enero al 31 de diciembre de este año (excepto en los casos de excedencia por guarda legal) y las bajas por maternidad, paternidad o enfermedad no minoran el importe a recibir. En **CCOO** hemos pedido algunas mejoras tales como que las nuevas incorporaciones puedan optar a este bono, aun sea de manera proporcional al tiempo de alta, y que las personas con reducción de jornada por guarda legal no vean también reducido el importe del bono. Estamos a la espera de respuesta.

Para **CCOO** los pagos de los bonos extraordinarios son una noticia excelente, pero dado su carácter no consolidable rechazamos que puedan utilizarse como excusa para no hacer una revisión salarial de carácter universal para todos los trabajadores y trabajadoras de Orange, sin excepciones.



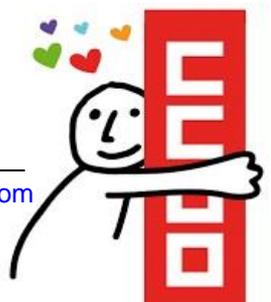
REVISIÓN SALARIAL

La revisión salarial está siendo el apartado más discutido en estas negociaciones por la postura intransigente de la Dirección.

El adelanto de revisión salarial que se hizo en abril tras el acuerdo que alcanzamos desde **CCOO** con la Dirección mejoraba el marco del III Convenio Colectivo de Orange al hacer desaparecer el EBITDA de los salarios medios (salarios entre 27.143,84€ y 45.763,89€). Otros aspectos ya avanzados en negociación siguen esta senda de mejora: mayores porcentajes de revisión y bolsas económicas específicas para salarios congelados y erradicación de la brecha de género. Sin embargo, hay apartados que necesariamente han de seguir discutiéndose:



- La revisión salarial de quienes tienen los sueldos más bajos debe ser superior al 2,5% ofertado por la empresa, sobre todo por el cambio de modelo que supone aplicar el porcentaje de incremento al salario real y no al salario objetivo del grupo profesional.
- El EBITDA no debe ser una condición que determine si existe revisión salarial o no. La Dirección considera que para algunas bandas salariales es un requisito indispensable, pero en **CCOO** no estamos de acuerdo.
- Desde **CCOO** reiteramos nuestra defensa de un sistema de revisión salarial universal, sin exclusiones ni topes salariales, que llegue a todo el mundo y que asegure el mantenimiento del poder adquisitivo, con revisiones salariales siempre consolidables. La última propuesta de la empresa está lejos de este planteamiento, ya que no quieren eliminar el llamado *tope salarial*, las referencias al EBITDA o que no se considere el variable en algunas bandas salariales.
- La Dirección oferta una revisión puntual del 1% no consolidable a la firma del convenio para empleados con sueldos inferiores a 60.000 euros (fijo + variable) que hayan tenido el salario fijo congelado los últimos años. En **CCOO** consideramos esto insuficiente: este mismo ejercicio debe realizarse en más ocasiones durante la vigencia del convenio y, por supuesto, con **revisiones consolidables**.
- La bolsa económica destinada a la erradicación de la **brecha salarial de género** sigue sin avances. La Dirección asegura que durante el adelanto de revisión salarial de abril, las trabajadoras incrementaron de media sus salarios algo más de tres décimas que los trabajadores. Pero dada la brecha existe en Orange, a ese ritmo serán necesarias varias décadas para igualar los salarios, lo que es un despropósito. Este apartado tiene que ser mucho más ambicioso.



OTROS TEMAS

Además de los puntos anteriores, también desde **CCOO** abordamos otros temas importantes en la negociación del convenio.

TELETRABAJO. La propuesta que planteábamos desde **CCOO** para aumentar de manera general los días de teletrabajo a dos –o tiempo equivalente– es rechazada por la Dirección. De todos modos seguiremos insistiendo en este punto, especialmente cuando concurren determinadas situaciones de carácter personal que hagan necesaria una mayor conciliación (por ejemplo, los periodos en los que esté a nuestro cuidado un familiar cercano enfermo, accidentado o con discapacidad, cuando se produzca un ingreso hospitalario de larga duración, acogidas temporales de menores, etc.).

BENEFICIOS SOCIALES. Hemos expuesto todas las mejoras contenidas en nuestra [plataforma de negociación](#): más ayudas de carácter médico o sanitario, ventajas para trabajadores/as con hijos menores (ayudas para libros, hacer extensivas las ayudas médicas a los hijos/as y cónyuge...), ayudas para familias numerosas, mejores ayudas en productos propios de la empresa (aumentar importes y/o líneas de tráfico telefónico, descuentos del 100% en fibra o ADSL...), mayores aportaciones de la empresa al plan de pensiones, etc. Pero entre todas las reivindicaciones, queremos destacar una que históricamente hemos reclamado siempre: la **extensión de la ayuda a comida a las personas con reducción de jornada por guarda legal** y, hecho esto, aumentar su cuantía al máximo legal exento de tributación, esto es, 11 euros diarios. Tras años de discriminación, creemos que ya es hora que la Dirección deje de dificultar la vida a este colectivo.

CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES. En este apartado hemos reclamado mejorar el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, más todavía tras el fiasco que ha supuesto para muchos las disciplinas o familias y, sobre todo, los niveles de contribución. Tras un largo y complejo proceso emprendido unilateralmente por la Dirección con su *mapa funcional*, su metodología *agile*, las tribus, los *squads* y demás inventos, no parece que se hayan solucionado ninguno de los problemas que había en la empresa. Al contrario, se han creado otros y se han defraudado expectativas de cambio. Por otra parte, en **CCOO** queremos simplificar y reducir la absurda y enorme relación de puestos profesionales que existe dentro de cada Grupo. Además entendemos que con el futuro ascenso de todos los trabajadores y trabajadoras de los Grupos 3 y 4 al Grupo 2, será más necesaria que nunca una actualización. También hay que seguir avanzando en la provisión de vacantes y mejorar los procedimientos existentes, dotándolos de mayor transparencia y comunicación.

FORMACIÓN. Destacamos aquí las peticiones para incentivar y reconocer la labor de los formadores internos, compañeros que imparten cursos y forman a otros compañeros, y seguir impulsando la universalización de la formación en idiomas en Orange.

PREVENCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL. Entre otras cuestiones, señalamos la prevención de los riesgos psicosociales en Orange, especialmente con los nuevos métodos *agile* y el trabajo en Tribus, donde se empiezan a detectar problemas de estrés y ansiedad. También queremos incluir como riesgo psicosocial la LGTBIQfobia.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

