

NOVEDADES REVISIÓN SALARIAL

El miércoles los representantes de **CCOO** Orange de OSP, OSFI y Simyo volvimos a reunirnos con la Dirección de empresa para intentar avanzar en la negociación del IV Convenio Colectivo de Orange.

Como informábamos en nuestro [último comunicado](#), uno de los apartados más urgentes, el calendario laboral, ha quedado resuelto tras aceptar la Dirección la [propuesta](#) de **CCOO**: 29 días hábiles libres en 2019 y jornada intensiva en verano de tres meses de duración, que ya ha comenzado y que se prolongará hasta el 9 de septiembre, cuando empezaremos de nuevo a trabajar por las tardes. Sin embargo siguen quedando pendientes cuestiones muy importantes: revisión salarial, garantía de empleo, teletrabajo, antigüedad, pluses, permisos, incremento de la ayuda a comida y extensión de este beneficio al colectivo de personas con reducción de jornada, etc.



La Dirección nos ha entregado varios borradores para su posible inclusión en un futuro convenio que versan sobre diversas materias: estabilidad laboral, políticas de igualdad, desconexión digital y unos listados actualizados con los grupos de convenio y puestos profesionales, donde han incluido 37 puestos de nueva creación y se han eliminado por obsoletos 85 puestos. A día de hoy seguimos revisando estos documentos.

Uno de los temas más complicados en este proceso negociador está siendo el sistema de **revisión salarial** en Orange. Aclaremos previamente una cuestión importante: el adelanto de revisión salarial que se hizo en el mes de abril queda totalmente consolidado y en ningún caso se detraerá cantidad alguna. No obstante, las cantidades abonadas en abril sí serán tenidas en cuenta en un eventual segundo ejercicio de revisión salarial que, en su caso, se realizaría este año si se firma el convenio.

La Dirección ha presentado una nueva propuesta de revisión salarial que resumimos a continuación:

- **Un incremento del 3 %**, o IPC si fuera superior, para quienes tengan una retribución fija anual inferior a 27.143,84 euros, que se aplicaría directamente sobre el salario real, sin referencia alguna al EBITDA. Aseguran que así nadie saldría perjudicado por el cambio de modelo que supone aplicar el porcentaje al salario real y no al salario objetivo del grupo profesional, como venimos denunciando reiteradamente en **CCOO**. El incremento estaría supeditado a la firma del convenio.
- **Una subida del 1,5 %**, o IPC si fuera superior, para trabajadoras y trabajadores con una retribución fija anual entre 27.143,84 y 30.000 euros, que se aplicaría sobre el salario real. Como en el caso anterior, dependería de la firma del convenio y no habría referencias al EBITDA.



- **Un incremento del 1,25 %**, o IPC si fuera superior, a la firma del convenio para quienes tienen una retribución fija anual entre 30.000 y 35.000 euros, aplicado sobre el salario real y sin referencias al EBITDA.
- **Una subida del 1,25 %** para trabajadores/as con un salario entre 35.000 y 45.763,89 euros (esta última cantidad incluye la retribución variable efectivamente percibida), aplicada sobre el salario real. Si el IPC del año anterior fuera igual o superior al 2 % la subida sería entonces del 1,5 %. En cualquier caso, este incremento estaría supeditado a la consecución del EBITDA presupuestado por la empresa; de no alcanzarse el objetivo, igualmente se aplicaría el incremento si el EBITDA del año en cuestión fuera un 10% superior al del año anterior.
- **Un 1% de revisión salarial**, de carácter no consolidable, para empleados/as con un salario anual (incluyendo variable) superior a 45.763,89 euros, siempre que se supere en un 18 % el objetivo de EBITDA fijado por la empresa o del 25% del promedio de EBITDA de los últimos 4 años.
- Para empleados con salarios inferiores a 60.000 euros (fijo + variable) que hayan tenido el salario fijo congelado los últimos cuatro años, a la eventual firma del convenio se haría una revisión salarial de carácter **consolidable** del 1 %.
- Respecto a la bolsa económica destinada a la erradicación de la **brecha salarial** de género existente en Orange, la Dirección ha entregado un borrador de redactado que, lejos de detallar o cuantificar esta bolsa económica, habla de “*examinar la oportunidad de reservar un presupuesto dedicado a corregir las diferencias salariales observadas [entre trabajadoras y trabajadores]*”.

En **CCOO** vemos en esta nueva propuesta alguna mejora. Especialmente significativa nos parece la **revisión del 3 %** para los colectivos con sueldos por debajo de 27.143,84 euros y que hablemos en casi todos los casos de **revisiones salariales de carácter consolidable**. Sin embargo, hay aspectos con los que discrepamos e, incluso, en el tramo de 35.000 a 45.763,89 euros se empeora la situación actual, al reintroducir nuevamente el EBITDA para futuros ejercicios de revisión salarial que ya la empresa había descartado en el adelanto de abril de este año. Esta marcha atrás no se entiende.

Desde **CCOO** apostamos por un sistema de revisión salarial universal, sin exclusiones ni topes, que llegue a todo el mundo y seguimos sin ver correcto que el EBITDA sea un factor que determine si hay revisión salarial o no. Creemos que las propuestas realizadas por toda la parte social (entre otras, supresión de las referencias al EBITDA o su reformulación, eliminación de topes, o al menos, que no se considere el variable, mantenimiento del poder adquisitivo...) son inherentes a un sistema de revisión salarial justo y acorde con la buena marcha económica de la empresa, en la que las trabajadoras y trabajadores somos la parte más importante. La negativa absoluta de la Dirección a estas mejoras, está dificultado todo el acuerdo.

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para el 19 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.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



PLUS MOVILIDAD DE 60 €

Conseguimos aumentar la cuantía a 60 euros mensuales, supeditado a la firma del convenio. En junio, 775 trabajadoras/es de Orange recibiremos el primer pago por movilidad sostenible (55 euros, lo hablado hasta el momento).

[Informábamos](#) hace unos meses que tras años y años de peticiones por parte de **CCOO** para impulsar la movilidad sostenible en Orange mediante el fomento económico de medios de transporte alternativos al vehículo privado y respetuosos con el medioambiente (transporte público, lanzaderas, coche compartido, motos, bicicletas, a pie) por fin teníamos respuesta: un plus, que inicialmente se cuantificaba en 38 euros, y que en las negociaciones con la Dirección **hemos conseguido subir a 60 euros mensuales** por 11 meses al año.



Nos alegra que desde la empresa hayan aceptado subir el importe, acercándolo al coste de un abono de transportes mensual y animamos a que den el último empujón a esta excelente medida, pagando el plus durante los 12 meses del año.

775 trabajadoras y trabajadores de Orange han suscrito ya el compromiso de movilidad sostenible a través de la [web del empleado](#) y en la nómina de este mismo mes, en junio, verán ya reflejado el pago de este plus. Según lo hablado inicialmente serán 55 euros, que se incrementarán a 60 euros a la firma, en su caso, de un nuevo convenio.

Respecto a las lanzaderas de largo recorrido, seguimos reclamando mejoras, especialmente al mediodía para favorecer la movilidad sostenible de las personas con reducción de jornada por guarda legal y a quienes teletrabajan por las tardes.

APARTADOS ECONÓMICOS

La Dirección recoge varias peticiones de **CCOO** y acepta pagar las disponibilidades horarias de Eventos, Tribus y Seguridad Física. También revisa el pago del plus de GRIETs, que se incrementa a 5.000 euros anuales.

Ya adelantábamos en nuestro anterior comunicado que algunas peticiones de carácter económico que habíamos realizado en **CCOO** iban por buen camino, aunque otras propuestas no han sido aceptadas. Así las disponibilidades horarias realizadas fuera de la jornada por algunas compañeras y compañeros se recogerán en un posible futuro convenio:

- **Eventos.** Se considerarán trabajos programados las disponibilidades horarias realizadas a partir de las 22:00h, o aquellas de fines de semana o festivos. No obstante, quedan fuera de este régimen *managers* y responsables.
- **Seguridad Física y Tribu Digital.** Similar al anterior, serán también compensadas como trabajos programados las disponibilidades horarias realizadas por estos grupos, excepto *managers* y responsables.



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

- **Tribu Jazztel y releases.** Aunque queda clara la voluntad de plasmar en un futuro convenio las disponibilidades horarias de estos colectivos, todavía hay cuestiones pendientes relacionadas principalmente por las cuantías a considerar.
- **GRIETs.** La petición de **CCOO** para separar la situación de guardia y/o localización de los tiempos de intervención en pagos distintos no ha sido aceptada por la Dirección, pero sí hemos conseguido incrementar de manera significativa la cuantía del plus, de 4.558 euros a 5.000 euros, además de actualizarlo en años venideros con el IPC.

Hasta aquí lo –más o menos– positivo, porque hay otras peticiones que hemos hecho en **CCOO** que han sido rechazadas y, en verdad, no lo entendemos. Por citar algunas:

- Aumento de la **ayuda a comida** a 11 euros y extensión de este beneficio a toda la plantilla de Orange, **sobre todo a las personas con reducción de jornada**. La Dirección no contempla aumentar la ayuda al máximo fiscalmente exento, fijado actualmente en 11 euros diarios, y da la cifra de 1.200.000 euros de coste anual de esta petición, que es una evidente exageración. Pero lo que no tiene sentido alguno es la negativa sistemática a extender la ayuda a comida a todo el colectivo de personas con reducción de jornada por guarda legal. En **CCOO** hemos pedido esto en multitud de ocasiones durante años y lamentamos la poca sensibilidad de la Dirección con este colectivo, por lo que seguiremos insistiendo las veces que haga falta.
- **Antigüedad.** Aunque cause bastante urticaria a algún que otro directivo *modernillo*, que asegura no estar de acuerdo con “pagar más por pasar las hojas del calendario”, en **CCOO** creemos sensato dar valor a los años de experiencia. Así que seguimos pidiendo algún tipo de retribución económica, en especie o en tiempo (días libres) para compensar la experiencia y la antigüedad en la empresa.
- El esfuerzo de varios compañeros de **Preventa Grandes Cuentas** (Consultoría preventa y arquitectura preventa), **Despliegue, Jurídico y Operadores** y, en general, las labores fuera de horario desempeñadas por **Secretarias/os y Assistant**, siguen sin reconocerse. No estamos conformes con que las posibles compensaciones sean dejadas a la voluntad de los directores o *managers* de estos compañeros/as mediante un tiempo libre a determinar según los casos. Y desde luego, discrepamos absolutamente con la afirmación de que estas disponibilidades son inherentes al puesto de trabajo y que ya están incluidas como tales en el sueldo.
- **Variable mínimo del 20 %.** El coste de esta medida (según la Dirección, 1.500.000€) no debería servir de excusa para dejar sin resolver la multitud de diferencias existentes en Orange, donde incluso en el mismo departamento y grupo, con funciones idénticas, hay trabajadores/as con porcentajes de variable distintos: 15%, 20%, 25%...
- **Kilometraje y renting.** Tras cinco años estancado y sin actualizar, el pago por kilometraje debería incrementarse. Con la subida de precios generalizada de los últimos años en vehículos, combustibles, seguros, talleres, piezas, repuestos, etc. no es normal congelar el kilometraje a 0.27 €/km. Por otra parte, seguimos reclamando un mejor vehículo de *renting* a coste cero para el personal comercial.
- **Otros beneficios sociales.** Desde la Dirección descartan cualquier mejora en otros beneficios sociales como el tráfico telefónico, los descuentos de empleados en productos de empresa (ADSL, fibra, TV...), el plan de pensiones, los seguros médicos, etc. Algunos de ellos tienen un coste casi nulo por formar parte de la actividad productiva de la empresa, así que no compartimos la posición tacaña de la Dirección.

TELETRABAJO Y PERMISOS

La Dirección abre la posibilidad del segundo día de teletrabajo, pero limitado a un único supuesto: enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos.

Ya informábamos que la propuesta que hacíamos desde **CCOO** para aumentar de manera generalizada el teletrabajo a dos días semanales o tiempo equivalente, había sido totalmente descartada por la Dirección; rechazo incomprensible, habida cuenta de la excelente acogida del teletrabajo en Orange y de la mejora del clima y productividad que esta medida ha conllevado.

Hemos intentado entonces que los días de teletrabajo pudieran aumentar si concurrían algunas circunstancias excepcionales que de manera más o menos acotada en el tiempo hicieran necesarias mayores facilidades para la conciliación personal, familiar y laboral. A modo de ejemplo, citábamos los periodos en los que estuviera a nuestro cuidado un familiar cercano enfermo, accidentado o con discapacidad, cuando se produjeran ingresos hospitalarios de larga duración de familiares, supuestos de acogidas temporales de menores, etc.



La Dirección acepta que **no sea necesario un año de antigüedad para poder teletrabajar** (un gran avance) y la extensión del teletrabajo a dos días semanales en un único supuesto: cuando nuestro cónyuge, hijo/a, padre o madre tenga una enfermedad grave y se haya solicitado el permiso retribuido a tal efecto contemplado en el convenio ([art. 35 Convenio](#)).

En **CCOO**, valoramos este supuesto, pero nos parece restringido en exceso (¿qué pasa si es un hermano/a quien tiene la enfermedad grave? ¿y si son los padres de nuestro cónyuge?) y, sobre todo, deja fuera otras situaciones igualmente complicadas que precisarían de solución: por ejemplo, nuestra hija menor se rompe una pierna y está inmovilizada en casa dos o tres semanas sin poder ir al colegio; nuestro padre tiene un grave accidente de coche y permanece ingresado bastante tiempo, etc.

Respecto a los permisos, se mantiene sin cambios la oferta inicial de la Dirección, esto es, conservar todas las mejoras de los permisos retribuidos y no retribuidos del III Convenio de Orange, con avances en algunos apartados:

- Aumentar de tres meses a cuatro las licencias sin sueldo.
- Subir de diez días a quince días la compra de vacaciones.
- Incrementar de un día a dos el permiso por voluntariado corporativo.

Desde **CCOO** creemos que debería haber margen para introducir más mejoras: más días por acumulación de horas de lactancia, permiso especial para bodas en días laborables, **reflejar en el nuevo convenio la adaptación de la jornada como derecho a la conciliación según prevé la ley**, etc.

