

REVISIÓN SALARIAL

El pasado miércoles 19 de junio desde **CCOO Orange** de OSP, OSFI y Simyo tuvimos la reunión número 16 con la Dirección, donde la revisión salarial volvió a ser otra vez el tema más destacado.

La férrea negativa de la Dirección de Orange a eliminar el tope salarial o las referencias al EBITDA en las bandas salariales más altas está complicando, y de qué manera, las negociaciones del IV Convenio Colectivo de Orange. El miércoles la Dirección se lanzó a exponer su última propuesta con el aviso de que se trata de una oferta global de carácter final y que poco o nada queda ya, en su opinión, por tratar.



Aunque expusieron más avances, sujetos todos a la eventual firma de un nuevo convenio, nos centramos ahora en la revisión salarial, donde hay algún cambio sobre lo que [comunicamos](#) la semana pasada:

- La Dirección ofrece **un incremento salarial del 3%**, o del IPC del año anterior si fuera superior, para los trabajadores/as con sueldos inferiores a 27.143,84 euros, de carácter consolidable, sin referencias al EBITDA y aplicado sobre salario real.
- **Una subida del 1,5%**, o del IPC del año anterior si fuera superior, para quienes tengan un sueldo entre 27.143,84 euros y 30.000 euros, de carácter consolidable, sin referencia alguna al EBITDA y aplicado sobre salario real.
- **Una revisión del 1,25%**, o del IPC del año anterior si fuera superior, para empleadas y empleados con un sueldo entre 30.000 euros y 35.000 euros, consolidable, sin referencias al EBITDA y aplicado sobre salario real.
- **Un incremento del 1%** para salarios entre 35.000 y 45.763,89 (incluido variable), de carácter consolidable, ligado a EBITDA y sobre el salario real. **Aquí hay cambios** respecto a la semana pasada y es que ya no sería necesario alcanzar un determinado objetivo de EBITDA fijado por la empresa o que éste sea superior en un 10% al del año precedente: **bastaría con que el EBITDA fuera superior al del año anterior** (hablaban gráficamente de un céntimo); esto es, habría revisión salarial manteniendo los resultados del último ejercicio. También en este segmento, en una maniobra bastante *cutre*, la Dirección baja un 0,25% su propuesta anterior (ofrecía un 1,25% incremento que ahora reduce a un 1%), y elimina cualquier referencia al IPC.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- **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 mejoran la oferta inicial: a la única revisión del 1%, de carácter consolidable, aplicado sobre el salario real a la eventual firma del convenio, **añaden un segundo ejercicio de revisión de iguales características a realizar en el tercer año de vigencia del convenio, en 2021.**
- Respecto a la bolsa económica para la erradicación de la **brecha salarial** de género, podría definirse un presupuesto específico dedicado a subsanar gradualmente la discriminación salarial que sufrimos las mujeres trabajadoras en Orange. También se incluiría en el futuro convenio el Plan de Igualdad que acordamos hace unos meses.

Es innegable que esta última propuesta de la Dirección, como pasara con la oferta anterior, mejora el sistema de revisión salarial del III Convenio Colectivo de Orange. Pero también resulta evidente que no cumple los requisitos que entendemos necesarios para un sistema de revisión salarial justo y adecuado a la buena marcha de la empresa: en **CCOO** insistimos en unos mecanismos de actualización de sueldos de carácter universal, sin exclusiones ni topes, que llegue a todo el mundo, como recogíamos en nuestra [plataforma de negociación](#).

El encabezamiento de la empresa para incluir sí o sí el EBITDA y el tope salarial en la ecuación sería algo más tolerable si pudieran matizarse algunas cuestiones: rebajar la consecución del EBITDA del 18% propuesto en la banda más alta a una cifra realista y alcanzable, o bien elevar el llamado *tope salarial* o que no incluya la retribución variable, son algunas de las ideas que hemos expuesto.

CCOO y el resto de la representación social en la mesa de negociación del convenio hemos defendido durante todos estos meses frente a la Dirección que los avances en revisión salarial no son suficientes. Aunque ha habido mejoras en las últimas reuniones, la Dirección debería seguir reflexionando sobre algunos puntos concretos

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para el 26 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



PAGO DE AYUDAS SANITARIAS EN JULIO

Según lo acordado por **CCOO** y la Dirección, en julio recibiremos los pagos de las ayudas sanitarias, de hasta 575 euros.

[Informábamos](#) hace unas semanas de un retraso en el abono de las ayudas sanitarias por la gran cantidad de solicitudes recibidas (más de mil). Tras la reciente reunión que hemos mantenido en **CCOO** con la Dirección en el seno de la Comisión de Acción Social, se ha acordado que el pago de las primeras **ayudas sanitarias** por gastos producidos durante el año 2018 en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad, sea en la nómina de julio, donde se abonarán la mayoría de las solicitudes. Unas cuantas decenas, con alguna incidencia, se pagarán en su caso, más adelante una vez subsanadas y resueltas.



El importe máximo fijado para el pago de las ayudas sanitarias será de 575 euros, de tal forma que se sufragarán de manera íntegra las solicitudes de ayudas inferiores, y hasta dicha cantidad cuando la factura presentada hubiera sido de mayor importe.

También en julio se intentarán abonar las ayudas solicitadas por trabajadoras o trabajadores con **celiaquía** o con hijos/as celiacos; hay unas sesenta peticiones que a día de hoy siguen en trámite (el plazo de solicitud acabó el 16 de junio), al igual que las ayudas previstas para hijos/as de empleados que cursan **Bachillerato o FP**. Estas ayudas, que rondan las 150 solicitudes, serán las últimas en tramitarse y se pagarán más adelante.

Por último, todas las solicitudes de ayudas por **hijos menores de 3 años**, por **sobredotación**, por **TDA** y **TDHA** han sido ya cursadas.

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



PLUS MOVILIDAD 60 EUROS x 12 MESES

De firmarse un nuevo convenio, el plus de movilidad sostenible se incrementará a 60 euros mensuales durante los 12 meses del año. Y cada día aumenta el número: más de 830 empleados/as somos ya “sostenibles”.

En nuestro [comunicado](#) de hace unos días informábamos que en pocos días, en la nómina de **junio** comenzará a abonarse un plus para fomentar económicamente el uso de medios de transporte sostenibles y respetuosos con el medioambiente en Orange. De esta mejora económica, que inicialmente será de 55 euros y que de firmarse un nuevo convenio llegará a 60 euros mensuales durante los 12 meses del año (supone 750 euros anuales) se van a beneficiar cientos de trabajadoras



y trabajadores en Orange, lo que nos parece una estupenda iniciativa. Y el volumen de empleados/as *sostenibles* que utilizan medios alternativos al vehículo privado como el transporte público, las lanzaderas, el coche compartido, motos, bicicletas, a pie... continúa aumentando sin parar en todos los centros de trabajo de España: los últimos datos hablan de **más de 830 suscripciones** a la movilidad sostenible, lo que nos parece todo un éxito.

Se han cumplido gran parte de las peticiones que hacíamos en **CCOO** sobre este tema: ha **aumentado la cantidad económica inicial de 38 euros a 60 euros mensuales**, acercándose al coste de un abono mensual de transporte, **y pago será durante los 12 meses del año**, en vez de los 11 que comunicábamos la semana pasada.

No obstante, seguimos observando un punto de mejora: las **lanzaderas** de largo recorrido al mediodía para favorecer la movilidad sostenible de las personas con reducción de jornada por guarda legal y a quienes teletrabajan por las tardes. Sería el colofón perfecto en este apartado.

Si no lo has hecho ya, apuesta por la movilidad sostenible y suscribe tu compromiso en la [web de empleado](#). El beneficio es doble: contribuyes a mejorar el medioambiente, que falta hace, y económicamente te puede compensar.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



RELEASES Y OTROS

Además de los trabajos programados en Eventos, Seguridad Física y Tribus y del aumento del plus de GRIETs, la Dirección presenta una oferta para el pago de *releases*.

Desde la Dirección han remitido una oferta para el pago de *releases*, unas disponibilidades horarias fuera de jornada realizadas por algunos compañeros y compañeras de varios departamentos y/o áreas (Servicio al Cliente, Finanzas...) que hemos reclamado en **CCOO** y que ahora detallamos:

DURACIÓN	Releases presenciales		Releases en remoto	
	En día laborable	En día festivo	En día laborable	En día festivo
Hasta 4 horas	45,27 €	56,58 €	36,21 €	45,27 €
Hasta 6 horas	56,58 €	70,72 €	45,27 €	56,58 €
Más de 6 horas	73,55 €	91,94 €	58,85 €	73,55 €

Quedan por aclarar algunas cuestiones, pues si bien en su momento la Dirección hablaba de asimilar las *releases* a los trabajos programados, en el esquema presentado falta la compensación por tiempo y la consideración del mismo como jornada ordinaria de trabajo. Ya hemos adelantado que si estas disponibilidades se abonan como horas extraordinarias, siendo los importes tan bajos y sin aparecer la compensación por tiempo, podría haber problemas incluso de legalidad. En **CCOO** ya hemos reclamado una revisión en este apartado.

Exponemos a continuación una serie de peticiones que hemos reiterado otra vez en la última reunión con la Dirección:

- **Ayuda a comida.** La ayuda a comida debería aumentar a 11 euros diarios y, sobre todo, extender este beneficio a las personas con reducción de jornada por guarda legal.
- **Antigüedad.** Los años de experiencia en Orange deben compensarse; aunque apostamos por una retribución económica, vemos también adecuado una compensación en tiempo (por ejemplo, más días libres) o en especie.
- **Variable mínimo del 20%.** Para erradicar las diferencias que se dan incluso entre compañeros/as del mismo departamento y con las mismas funciones.
- **Kilometraje y renting.** Es necesario no penalizar la actividad comercial, de la que todos dependemos, por lo que pedimos una revisión del pago por kilometraje y un acuerdo de *renting* de vehículos comerciales más beneficioso.
- **Beneficios sociales.** Aunque la Dirección se cierra en banda en este apartado, seguimos sin entender sus razones. La mejora de algunos beneficios sociales como los productos telefónicos de empresa tienen un impacto mínimo en las cuentas.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



TELETRABAJO Y PERMISOS

El segundo día semanal de teletrabajo por enfermedad grave se amplía a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La Dirección también acepta la propuesta de CCOO de incluir un nuevo permiso de un día laborable para asistir de lunes a domingo a la boda de parientes de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Como informábamos hace unos días, la Dirección rechaza por completo aumentar de manera generalizada a dos días semanales o tiempo equivalente la posibilidad de teletrabajar, pero sí contempla algunos avances en este apartado y en algunos permisos retribuidos y no retribuidos, sujetos a la firma de un eventual convenio:



- No será necesario un año de antigüedad para poder teletrabajar.
- Será posible un **segundo día de teletrabajo** cuando un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, madres, suegros/as, abuelos/as propios o del cónyuge, nietos, hermanos/as, cuñados/as, yernos y nueras) tenga una enfermedad grave y se haya solicitado el permiso retribuido correspondiente previsto en el convenio ([art. 35 III Convenio Orange](#)).
- **Permiso remunerado de un día para asistir a bodas** de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que se celebren cualquier día de la semana (no solo fines de semana, como hasta ahora) y que deberá coincidir con la fecha del enlace.
- Para los permisos de nacimiento, fallecimiento y matrimonio se acepta incluir en el eventual convenio que los días de permiso comenzarán a contar a partir del día siguiente hábil (siempre que no se haya dispuesto del día del hecho causante).
- Aumentará de tres meses a cuatro meses las licencias no retribuidas, que podrán fraccionarse en dos periodos de dos meses cada uno.
- Subirán de diez días a quince días anuales la compra de vacaciones.
- Se incrementará de un día a dos el permiso por voluntariado corporativo.

En CCOO seguimos viendo limitadas en exceso las posibilidades de teletrabajar un segundo día a la semana, pues se supedita a la concurrencia de un único supuesto (enfermedad grave) y no se contemplan otros casos que también pueden ser muy complicados.

Respecto a los permisos laborales, somos conscientes del margen de mejora cada vez más escaso, pero creemos que se puede avanzar en la acumulación en días completos de las horas de lactancia y **reflejar en el nuevo convenio la adaptación de la jornada como derecho a la conciliación según prevé la ley.**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

