

REVISIÓN SALARIAL INSUFICIENTE

De nuevo, el sistema de revisión salarial en Orange vuelve a ser el punto fundamental de discusión con la Dirección en la última reunión de negociación del convenio, la número 17 ya.

Pese a la multitud de razones que hemos presentado los representantes de **CCOO** en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, y el resto de la representación social, para implantar un sistema de revisión salarial en Orange que llegue a todos los trabajadores y trabajadoras, sin excepciones, sin topes, sin EBITDA y acorde a la buena situación económica y financiera de la empresa, la Dirección sigue sin atender estas peticiones. Está enrocada en limitar las garantías para las bandas salariales más altas (sobre todo, a partir de 45.763,89 euros, de salario fijo anual más variable efectivamente cobrado) y de ahí repite una y otra vez que no se mueve, que son líneas rojas para la Dirección el llamado *tope salarial* y el EBITDA.



Respecto a lo primero, al *tope salarial*, se aferran a la cantidad anteriormente mencionada y, aunque aceptan su actualización anual con el IPC, rechazan completamente subir la cifra o que, al menos, no incluya el variable. En cuanto al EBITDA, la Dirección destaca que está dispuesta a hacer alguna concesión, que ya hemos [comunicado](#) hace unos días:

- **Hacer desaparecer cualquier referencia al EBITDA en las revisiones salariales de quienes tienen un salario fijo anual inferior a 35.000 euros**, con porcentajes de revisión que oscilan entre el 3% (salarios < 27.143,84 euros), el 1,5% (salarios entre 27.143,84 y 30.000 euros) y el 1,25% (salarios entre 30.000 y 35.000 euros), o bien el IPC del año anterior si fuera superior, y siempre consolidable y sobre el salario real.
- **El EBITDA sería un factor determinante solo si hubiera decrecimiento** respecto al año precedente, en sueldos entre 35.000 y 45.763,89 euros (incluyendo variable), con un porcentaje de incremento del 1%, consolidable y sobre el salario real.
- **Rebajar el sobrecumplimiento de EBITDA al 18%** (o 25% de promedio de los últimos 4 años) frente al 50% actual para salarios superiores a 45.763,89 euros (incluyendo variable), con un incremento del 1 % no consolidable, sobre el salario mínimo del Grupo de pertenencia.
- **Hacer dos ejercicios de revisión salarial del 1 %, consolidable, para quienes hayan tenido o tengan el salario congelado los últimos cuatro años**; un ejercicio a la firma del eventual convenio y otro incremento más en 2021, durante el tercer año de vigencia, siempre que el salario (fijo + variable) no supere los 60.000 euros anuales.
- Dedicar un presupuesto específico para **erradicar la brecha de género** existente en Orange, que nos discrimina salarialmente a las trabajadoras frente a nuestros compañeros. Hemos hecho entrega a la Dirección de una propuesta de redactado sobre [políticas de igualdad](#).



Ya hemos comunicado a la Dirección que el sistema de revisión salarial que proponen, aunque mejora el escenario del III Convenio Colectivo de Orange, nos parece insuficiente.

En CCOO, sin nuevos elementos en este apartado, o sin más avances en otros, vemos muy complicado, cuando no imposible, la firma de un nuevo convenio.

Hacemos un llamamiento a la Dirección para que reflexione, reconsidere su postura y no aboque al fracaso todos estos meses de negociación.

La próxima reunión de la mesa de negociación del convenio está prevista para el 3 de julio.

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.

OTROS TEMAS IMPORTANTES

Cuestiones como la estabilidad laboral, la conciliación, el teletrabajo, los beneficios sociales, los pluses, la antigüedad, el kilometraje, la movilidad sostenible... tienen un impacto claro en nuestras condiciones laborales, económicas y sociales. Por eso en CCOO, reunión tras reunión, las reiteramos.

Si bien el sistema de revisión salarial es un apartado fundamental en cualquier convenio, en **CCOO** sabemos que hay otros temas muy importantes que también merecen nuestra atención. Por eso no caemos en el error de que un único punto monopolice toda la negociación y no dejamos en un segundo plano otras reivindicaciones.

En las reuniones con la Dirección abordamos todas las propuestas de nuestra [plataforma de negociación](#), como no puede ser de otra forma para quienes tenemos claro que debemos luchar por los derechos de todos los trabajadores en todos los aspectos. La unidad sindical no es que los sindicatos hablemos de un único tema, sino que estemos unidos ante la Dirección, evitando entre nosotros críticas gratuitas e interesadas.



ESTABILIDAD LABORAL. Reiteramos nuestro compromiso en la defensa del empleo en Orange y volvemos a reivindicar la valía y profesionalidad de la plantilla al completo, donde todas y todos somos necesarios. Hemos pedido para el próximo convenio que los despidos individuales sean objeto de análisis y discusión en una futura comisión de interpretación del convenio y **empleo**.

CONCILIACIÓN. Queremos reflejar en el nuevo convenio la adaptación de la jornada como derecho a la conciliación, según prevé la ley. La flexibilidad horaria actual, fijada en el III Convenio Colectivo es amplia, pero puede serlo todavía más, eliminando algunas restricciones horarias sin demasiado sentido. Por otra parte, hemos entregado a la Dirección una propuesta de redactado sobre [desconexión digital](#) y pedido aumentar los días de permiso por acumulación de horas de lactancia.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



TELETRABAJO. Ya que la Dirección se niega a ampliar los tiempos de teletrabajo de manera general para toda la plantilla, pedimos que no se limite a un único supuesto (enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) la posibilidad de teletrabajar un segundo día a la semana.

BENEFICIOS SOCIALES. Uno de los beneficios sociales más valorados, la **ayuda a comida** por valor de 9 euros diarios, puede incrementarse sin que desde luego peligren las finanzas de una empresa como Orange. Si la Dirección no quiere hacerlo, al menos que extienda la ayuda a todo el mundo y deje de castigar a las **personas con reducción de jornada** por guarda legal. Otros beneficios sociales sin apenas coste por ser productos de empresa (tráfico telefónico, descuentos en ADSL o fibra...) pueden mejorarse sin problema.

PLUSES. En la reunión de este miércoles hemos expuesto que tenemos serias dudas, incluso legales, sobre los importes económicos destinados de las *releases*. Son demasiado bajos y queremos aclarar la compensación en tiempo. Por otra parte, no vemos adecuado que algunas disponibilidades horarias realizadas por varios colectivos no sean reguladas por convenio y mucho menos aceptamos que sean inherentes a determinados puestos de trabajo.

ANTIGÜEDAD. Pediremos las veces que haga falta un reconocimiento para las trabajadoras y trabajadores que llevan años prestando sus servicios en la empresa. La experiencia y el gran conocimiento que aportan, debe compensarse bien económicamente o bien en tiempo libre (días de vacaciones adicionales).

KILOMETRAJE y RENTING. La compensación por la utilización del vehículo particular como herramienta de trabajo debe ser justa y adecuada. No es normal que el pago por kilometraje lleve años sin actualizarse, como si los precios no hubieran subido. Esta congelación, que afecta especialmente al colectivo de comerciales, debe solucionarse, así como algunas cuestiones relacionadas con el *renting* de vehículos comerciales.

MOVILIDAD SOSTENIBLE. En la nómina de este mes se ha empezado a pagar un plus económico para fomentar el uso de medios de transporte más sostenibles y respetuosos con el medioambiente. Son 55 euros mensuales por 11 meses, que podría aumentar a 60 euros mensuales por 12 meses de firmarse un nuevo convenio.

Hemos trasladado a la Dirección varias **incidencias**, que ya están mirando.

En **CCOO** reiteramos nuestra satisfacción con esta iniciativa que llevamos reclamando años y años. Es enormemente beneficiosa: utilizar el transporte público, viajar en lanzaderas o compartir el coche privado son medidas sensatas que hacen que contribuyamos a un entorno más saludable, facilitamos la movilidad, se descongestionan las carreteras, baja la contaminación, etc., y, además, se obtiene una compensación económica considerable. Por eso no entendemos que se utilice esta iniciativa para criticar otras materias, como el sistema de revisión salarial, que son temas completamente independientes. Tampoco tiene sentido que se cuestione la efectividad del plus de movilidad sostenible, ya que estamos cada vez más cerca del millar de solicitudes.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



¡¡¡CON MUCHO ORGULLO!!!

En **CCOO** queremos erradicar cualquier situación de rechazo, discriminación, violencia y acoso por motivos de orientación sexual, expresión e identidad de género, especialmente en el ámbito laboral.

En la [madrugada](#) del 28 de junio de 1969 en el conocido pub neoyorkino Stonewall tuvo lugar la sublevación contra la redada policial que dio origen a la reivindicación del movimiento LGTBQ+, y de allí se trasladó, de manera casi instantánea y gemela, a otros países del mundo, naciendo en ese momento las bases históricas de las actuales movilizaciones del Orgullo. Hoy en 2019, la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB), junto con otras organizaciones, asociaciones y colectivos de las diferentes ciudades de España, quieren rememorar ese momento y especialmente al activismo de entonces.



La Confederación Sindical de **CCOO**, como organización federada, vinculada y activista histórica de la lucha por los derechos de las personas LGTBQ+, abrazará, como siempre, las reivindicaciones de este año, estando presente en las diferentes manifestaciones que se producirán en distintas ciudades y pueblos de nuestro país. Han pasado 50 años de aquel suceso y es el momento de homenajear al activismo de entonces, a quienes lucharon en una sociedad hostil, homófoba, racista y misógina. Gracias a esas personas hoy contamos con niveles de libertad y derechos nunca imaginados.

Aún queda mucho por luchar y por ello en **CCOO** reivindicamos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades real, especialmente en el mundo del trabajo.
- Trabajar en la erradicación de situaciones de rechazo, discriminación, violencia y acoso por motivos de orientación sexual, expresión e identidad de género. Es decir, acabar con la LGTBifobia, con mayor insistencia en el mundo laboral.
- Velar por la igualdad de condiciones laborales de todas las personas trabajadoras.
- Luchar por el reconocimiento de derechos desde la inclusión de la diversidad sexual, familiar y de género.

En definitiva, **CCOO** apuesta por una ley estatal LGTBQ+ que garantice una esfera sociopolítica sin discriminación, sin desigualdad, sin acoso y sin violencia, donde se conforme un escenario democrático, plural y participativo y todas las personas podamos ser, sentir y amar libremente.

Hoy en 2019, Con MAYOR Orgullo de Ser

CCOO reivindica [#AlTrabajoSinArmarios](#)

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

