

SITUACIÓN DE LA EMPRESA

La última reunión de negociación del convenio ha estado centrada en la situación económica de la empresa.

El pasado miércoles los representantes de **CCOO** de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** nos hemos vuelto a reunir con la Dirección para intentar avanzar en la negociación del IV Convenio Colectivo de Orange. A la primera parte de la reunión ha asistido Diego Martínez, el máximo responsable financiero de Orange, que ha hecho una exposición sobre la situación económica actual de la empresa. Reproducimos lo que nos han dicho:



- De manera bastante gráfica avisan que **“¡Cuidado, que vienen curvas!”**. El negocio de las telecomunicaciones en España pierde valor de manera constante, con una fuerte tendencia a modelos de bajo coste. El segmento de clientes *premium*, los dispuestos a gastar más dinero en servicios, se reduce cada vez más y pasan en masa a opciones más baratas, exigiendo prestaciones similares a precios reducidos, con lo cual la **caída de ingresos** para todas las operadoras es ya una realidad.
- Aumenta la competencia. Los últimos procesos de concentración tras las fusiones de Vodafone–ONO y Orange–Jazztel de hace unos años han dado paso a nuevos actores: MásMóvil tiene unas altísimas tasas de crecimiento y captación, y Euskaltel empieza a consolidarse como un operador de referencia. Esta **fortísima competencia** ha llevado a una nueva guerra de precios que está lastrando la rentabilidad de todo el sector.
- Los clientes son cada vez menos fieles y saltan constantemente de un operador a otro en busca de mejores precios, con **tasas de churn** elevadísimas. Ya ni siquiera se consigue asegurar al cliente de servicios fijos, ADSL o fibra, que antes era mucho menos volátil y, aunque la convergencia ayuda, tampoco es ya una garantía de estabilidad. Los clientes, sobre todo en móvil, cambian de compañía con frecuencia y cada cuatro años se renuevan casi por completo las carteras.
- Orange, según la Dirección, aun destacando sobre los competidores más directos (Movistar y Vodafone) no es ajena a esta situación tan complicada. Dicen que **seguimos creciendo en ingresos y EBITDA, aunque a un ritmo bastante más lento que en años anteriores, y que el rendimiento comercial ha sufrido un frenazo considerable**, cuando no un retroceso, en móvil, fijo y fibra, y, además, en todos los segmentos: residencial, *soho* y empresa.
- Sostienen que varios pilares de crecimiento de años pasados están prácticamente agotados y ponen como ejemplos la migración de clientes a fibra propia, que ya está casi completa, o la reducción de márgenes por prestación de servicios a mayoristas. Remarcan también algunos riesgos inminentes: la nueva subasta para poder seguir emitiendo fútbol o las inversiones que se tendrán que acometer en 5G, con unos costes disparatados.
- 2018 finalizó con los mejores resultados de la historia de la empresa, pero no se consiguió alcanzar el objetivo de EBITDA fijado por el Grupo y en 2019 la tendencia es similar. Como quedan todavía meses de ejercicio, la situación podría cambiar.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- Los gastos en masa salarial total en Orange tienen un crecimiento medio del 3% anual y aseguran que están en línea con la competencia.
- La rentabilidad de la filial española no es superior al resto del Grupo, si se tienen en cuenta las inversiones anuales para mejoras en red, en tiendas, en sistemas, etc.

Todos estas afirmaciones y datos presentados por la Dirección, que tendrán que sustanciarse y verificarse en breve cuando nos entreguen las cuentas oficiales y hagan las presentaciones oportunas de los resultados del primer semestre de 2019, no cambian los planteamientos básicos ni las reivindicaciones que hacemos desde **CCOO** en la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange. Y esto es así porque **el coste final de varias de las mejoras que pedimos es mínimo**, comparado con las ganancias para los accionistas que las trabajadoras y trabajadores de Orange generamos año tras año.

En CCOO ya adelantábamos días atrás las dificultades de sacar adelante esta negociación si no hay más avances. Reconocemos no obstante que hay aspectos positivos y mejoras respecto al anterior convenio y que no hay empeoramientos en ningún apartado.

La próxima reunión de la mesa de negociación del convenio será el miércoles 10 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.

REUNIÓN 18ª DEL CONVENIO

En la segunda parte de la reunión de la mesa de negociación del convenio desde **CCOO** volvimos a abordar varios apartados. Hicimos también entrega de un redactado de movilidad sostenible.

Tras la exposición por parte de la Dirección de la situación económica y financiera de la empresa, volvimos a la carga con varias de las reivindicaciones.

REVISIÓN SALARIAL. En **CCOO**, aun a riesgo de ser cansinos, **reivindicamos un sistema de revisión salarial que llegue a todos los trabajadores y trabajadoras de Orange, sin topes y sin EBITDA.** La Dirección de la empresa no se mueve de su posición inicial respecto a las bandas salariales más altas (> 45.763,89 euros) y no está atendiendo las peticiones que hacemos una y otra vez; si el tope salarial es para ellos una línea roja, es necesario reformularlo para que al menos no incluya el variable.

En la última oferta de la empresa se rebaja considerablemente el sobrecumplimiento de EBITDA (+18%) para la aplicación de las garantías de revisión salarial a quienes tienen los sueldos más altos, pero el entorno actual del mercado hace que el objetivo sea difícilmente alcanzable. También valoramos la propuesta de dos ejercicios de revisión salarial del 1% consolidable durante la vigencia del futuro convenio para aquellos que hayan tenido el salario fijo congelado los últimos años. Pero creemos que se sigue sin atajar el problema de fondo, que no es otro que la falta de voluntad para implantar un sistema con garantías para todas y todos.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



ESTABILIDAD LABORAL. La defensa del empleo en Orange y la estabilidad laboral son cuestiones absolutamente prioritarias para **CCOO**. Incidimos una vez más en el enorme valor de la plantilla de Orange al completo, donde todos los trabajadores y trabajadoras sin excepción somos el mejor activo. Ya que la legislación laboral apenas ofrece protección frente a los despidos y demás salidas traumáticas, hemos propuesto soluciones alternativas que van en la línea de fomentar las recolocaciones y reubicaciones en otros departamentos o áreas. También queremos que una de las funciones principales de la comisión de interpretación y empleo sea el análisis y discusión de los despidos individuales.

ANTIGÜEDAD. En **CCOO** queremos que se reconozcan el valor y la mayor capacidad que aportan los años de experiencia en la empresa, como se hace en otras muchas compañías, incluidas algunas filiales del Grupo. Una compensación económica o en tiempo (días de vacaciones adicionales) sería un gran avance en Orange.

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN. Todos en Orange reconocen la excelente acogida y resultados del teletrabajo. Tras algo más de dos años desde la firma del [acuerdo](#) de teletrabajo que conseguimos en **CCOO**, es hora de seguir avanzado. Permitir un segundo día de teletrabajo vinculándolo al supuesto de enfermedad grave de parientes es un paso en la dirección correcta, pero se puede hacer más.

Por otra parte, seguimos esperando que la Dirección responda a dos peticiones: reflejar en el nuevo convenio la adaptación de la jornada como derecho a la conciliación y aumentar los días de permiso por acumulación de horas de lactancia.

BENEFICIOS SOCIALES. Los beneficios sociales en Orange son considerables: ayuda a comida, seguros médicos para el trabajador/a, cónyuge e hijos, seguro de vida y accidentes, tráfico telefónico y descuento de empleados en ADSL, fibra y TV, plan de pensiones, préstamos sin intereses, prestación complementaria del 100 % del sueldo en situaciones de incapacidad temporal, servicio de conciliación, ayudas del fondo de acción social con el que se pagan gastos médicos, ayudas por hijos menores de tres años, por celiaquía, por sobredotación, TDA y TDH, ayudas para hijos que cursan bachillerato o FP; también está el Plan Familia y un detalle que suele pasar desapercibido pero que es importante: el coste fiscal de varios de estos beneficios (que tienen la consideración de retribución en especie) corre a cargo de la empresa.

En **CCOO** reconocemos que todo este catálogo de beneficios, la mayoría recogidos en el III Convenio de Orange, es muy completo. Pero hay aspectos mejorables: principalmente en la ayuda a comida, incrementando su importe a 11 euros, y sobre todo, extendiendo el beneficio al colectivo de personas con jornada reducida. Y también hay margen de mejora en los productos y servicios propios de la empresa: más líneas móviles, más importe y mayores descuentos en ADSL o fibra.

KILOMETRAJE, RENTING, MOVILIDAD SOSTENIBLE. Cuando desde **CCOO** reclamamos con insistencia una actualización de los pagos por kilometraje somos conscientes de que el importe actual de 0.27 € / km lleva congelado más de 5 años. Un incremento por este concepto aliviaría a aquellos colectivos (comerciales principalmente) que utilizan su coche particular como herramienta de trabajo. También debería mejorar el acuerdo de *renting* de vehículos comerciales. En cuanto a **movilidad sostenible**, hemos entregado a la Dirección y al resto de la mesa una propuesta de redactado, que puedes consultar [aquí](#).



UNIDAD SINDICAL

Nos vemos en la obligación de aclarar algunas falsedades que, de nuevo, UGT y USO vierten contra CCOO en sus últimos y coordinados comunicados sindicales.

No quisiéramos que la negociación del convenio, que auspiciamos cuando interpusimos su [denuncia](#), vuelva como [empezó](#): con mentiras de algunos sindicatos hacia CCOO. Por eso queremos manifestar que la unidad de toda la representación social en la mesa de negociación del convenio es casi absoluta y, con algún matiz, todas las organizaciones estamos alineadas y hacemos propuestas y planteamientos muy similares.

La unidad sindical se consigue llevando posiciones comunes ante la Dirección, pero también evitando entre las distintas organizaciones sindicales críticas poco serias y sin fundamento.

Es una manipulación que en CCOO no queremos mejorar el actual sistema de revisión salarial para que llegue a todo el mundo, sin topes y sin EBITDA. Durante meses este ha sido un tema central, y el llamado *tope salarial*, que limita las garantías de revisión a los sueldos superiores a 45.763,89 euros, quizá haya sido el asunto más cuestionado con diferencia.

Ahora bien, es cierto que en CCOO hemos puesto encima de la mesa otras materias y alguno ha querido ver en esto falta de firmeza... Pero desde luego no vamos a disculparnos por abordar durante esta negociación el calendario laboral, los horarios, la estabilidad en el empleo, la conciliación, el teletrabajo, los pluses, los permisos, los beneficios sociales, la igualdad, la formación, la prevención y la seguridad, la carrera y el desarrollo profesional, las vacantes... y así un largo etcétera. Ya dijimos que consideramos un error que un único apartado monopolice toda la negociación.

La razón de que los delegados y delegadas de CCOO en Valencia y Barcelona hayamos evitado participar en algún número de autobombo y promoción auspiciado por algún sindicato no es otra que el sinsentido de la propuesta, porque ¿qué lógica tiene recabar el apoyo de los propios delegados ante algo tan elemental como mejorar el sistema de revisión salarial en la empresa? Si estos mismos delegados ya están en la mesa de negociación ¿no es extraño presentar a la Dirección un escrito diciendo que se apoyan a si mismos en sus ideas? ¿Acaso dudaban? ¿Nos refuerza en la negociación presentar estas obviedades? ¿Por qué no se mencionan otros temas en las resoluciones además de la revisión salarial de las bandas salariales más altas? ¿No importan otras cuestiones?

En cualquier caso, quien quiera hacer esto, bien por él. Pero los que no participamos en el sainete, en absoluto estamos en contra de que en Orange se avance a un modelo de revisión salarial mejor y más justo... es solo que la resolución nos parece rara. También es curioso que en Madrid, siendo el centro de trabajo más grande, en ningún momento se haya impulsado esta propuesta.

Creemos que hubiera sido fácil consensuar un texto entre todos los sindicatos presentes en la negociación, CCOO, UGT y USO, porque estamos defendiendo lo mismo. Pero, claro, a lo mejor les fastidiaba el relato y eso ya no interesaba.

En CCOO tenemos el objetivo de seguir mejorando las condiciones laborales, económicas y sociales de todas las personas trabajadoras de Orange, como siempre hemos hecho. Y con igual firmeza reivindicamos un sistema de revisión salarial justo, o un buen calendario laboral, o estabilidad en el empleo y medidas contra los despidos, o mejores medidas de conciliación, o más teletrabajo... y así con todos los temas de nuestra [plataforma de negociación](#).

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

