

REVISIÓN SALARIAL 2023 EN ABRIL

Este mes se llevará a cabo el proceso general de revisión y actualización de sueldos en Orange. Gracias a los acuerdos de mejora del convenio colectivo firmados por **CCOO** y el resto de la representación social a finales del pasado año, todas las personas trabajadoras de OSP, OSFI y Simyo amparadas por el mismo tendremos asegurado en 2023 un incremento salarial de carácter universal y consolidable.

A comienzos de año, conocido el dato de la inflación interanual correspondiente a 2022, **informamos** que se procedía a actualizar al 5,7% las tablas del convenio colectivo con el salario mínimo y objetivo de cada grupo profesional, así como los complementos y los pluses aplicables en Orange.

Avanzamos ahora que el proceso general de revisión salarial se hará en este mes de abril y que tendrá las siguientes características:



- **REVISIÓN SALARIAL MÍNIMA DEL 6%** para las trabajadoras y trabajadores del convenio que tengan un salario bruto fijo anual (sin incluir variable) igual o inferior a 39.714,87 euros. Este incremento tiene el carácter de *garantía mínima obligatoria*, por lo que puede ser mayor si aplica la Bolsa de Igualdad (el presupuesto específico para intentar paliar la diferenciación salarial entre mujeres y hombres de Orange), o bien si la Dirección decide añadir una subida adicional discrecional.
- **REVISIÓN SALARIAL MÍNIMA DEL 2%** para las trabajadoras y trabajadores del convenio que tengan un salario bruto fijo anual (sin incluir variable) superior a 39.714,87 euros. Aunque estén fuera del ámbito de aplicación personal del convenio, en este apartado se incluirían las secretarías de presidencia, del consejero delegado y de miembros del comité de dirección, así como el chófer del CEO. Igual que en el punto anterior, la subida tiene el carácter de *garantía mínima obligatoria*, así que el incremento puede ser mayor por la Bolsa de Igualdad o si la Dirección aumenta discrecionalmente el porcentaje.
- Las subidas del 6% o el 2% se calculan sobre el salario bruto fijo anual acreditado a 31 de diciembre de 2022. Dentro del concepto “salario bruto fijo anual” se incluyen expresamente los pluses de mejora

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



voluntaria y el plus de **exclusividad**, y se excluyen otros conceptos como la retribución en especie, la retribución variable y el resto de los pluses o complementos (emergencia, transporte, localización, intervención, guardias, trabajos programados, retenes, disponibilidad, *Griet*, *releases*, etc.).

- La revisión salarial tiene **efectos retroactivos** desde el 1 de enero, lo que quiere decir que, en abril, además de la subida salarial, aparecerán en la nómina los atrasos correspondientes a las mensualidades de enero, febrero y marzo.
- El cálculo de la revisión salarial para las personas con **reducción de jornada** se realizará como si la jornada laboral fuera a tiempo completo.
- Por otra parte, la retribución variable, al estar vinculada al salario bruto fijo anual (es un porcentaje mínimo del 15% sobre el salario), también se verá favorecida por la revisión salarial, pero aclaramos que el variable no se tiene en cuenta para saber si estamos por debajo o encima de los 39.714,87 euros; solo se considera el salario bruto fijo anual del empleado/a, sin incluir variable.
- **REVISIÓN SALARIAL POR BOLSA DE IGUALDAD.** Los acuerdos para la prórroga mejorada del convenio prevén presupuestos específicos en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** para intentar paliar la diferenciación salarial que sufrimos las trabajadoras de Orange respecto a nuestros compañeros en todos los grupos profesionales y/o niveles de valoración del Plan de Igualdad. En febrero y marzo se nos comunicó a todas las afectadas de manera individual la cantidad que nos correspondía por este concepto.
- **REVISIÓN SALARIAL DISCRECIONAL.** A las subidas de sueldo anteriores pueden añadirse incrementos superiores si la empresa así lo decide. Es decir, este año existe la posibilidad de subidas acumuladas del 7%, del 8%... que la empresa podría conceder a quien estimara oportuno, en base a la bolsa presupuestaria disponible y a la opinión del responsable o jefe inmediato.
- **COMPATIBILIDAD DE LAS DISTINTAS REVISIONES SALARIALES.** Las subidas del 6% o del 2%, la revisión salarial por la Bolsa de Igualdad y los incrementos discrecionales que podrían otorgarse por parte de la empresa son perfectamente compatibles y acumulables entre sí, además de consolidables. O, dicho de otra manera, podrían darse las tres revisiones de manera conjunta para una misma persona: por ejemplo, una trabajadora de Orange podría tener una revisión salarial del 6%, otro 2% más por decisión de la empresa y hasta 500 euros adicionales (entre fijo y variable) de la bolsa de igualdad.



Con los **acuerdos** de mejora y prórroga del convenio colectivo, firmados por toda la representación social, en **CCOO** hemos logrado que la revisión salarial de este año tenga un **carácter universal**, de tal forma que todas las trabajadoras y trabajadores de Orange amparados por el convenio obtendremos unas subidas salariales garantizadas al margen de cualquier otra consideración. Es decir, las subidas de sueldo serán obligatorias y dará igual que se alcancen o no los objetivos de EBITDA, los criterios *meritocráticos*, lo que piense el jefe de turno o el nivel salarial en el que estemos encuadrados: todas y todos, salarios bajos, medios y altos, tenemos asegurado un incremento de sueldo en abril de 2023. No obstante, el personal de fuera de convenio (equipo directivo, personal de dirección) tendrá criterios propios de revisión salarial.

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 BACHILLERATO, FP Y CELIAQUÍA



Desde hoy 14 de abril y hasta el domingo 7 de mayo (incluido) estará abierto el plazo para que las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** o **Simyo** con hijos/as cursando el **Bachillerato o FP** (ciclos formativos de grado medio o superior) puedan solicitar una ayuda económica a cuenta del fondo de acción social previsto en el Convenio de Orange. Y lo mismo para trabajadores/as de Orange con **celiaquía**.

La solicitud de las ayudas se hace online en **Vive Orange**, donde también están las bases, los requisitos y la documentación necesaria a aportar: fotocopia del libro de familia y certificado de escolaridad del centro de estudios para las ayudas por Bachillerato y FP, o bien, un informe médico que acredite la celiacía (solo si este informe no se ha presentado en anteriores ocasiones).

Antes de tramitar la solicitud, es conveniente leer con atención las bases de la convocatoria para evitar líos y retrasos. Si precisas de ayuda, habla con tu delegada/o de **CCOO**.

¡Qué no se te pasen los plazos!

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



BONO DEDOCRÁTICO

Este mes algunas personas en la empresa podrían cobrar el bono *dedocrático*, una retribución económica no consolidable y arbitraria que, basada en una presunta meritocracia, la Dirección utiliza para beneficiar a unos pocos y castigar a la mayoría. Sin duda quien lo reciba será merecedor del mismo, pero el resto de la plantilla también.

El bono *dedocrático* no se regula en el convenio ni en ningún otro acuerdo con los sindicatos. Por esa razón, los máximos responsables de Orange son libres para hacer y deshacer a su antojo: pueden denegar lo a quien les da gana (sin justificación alguna) y pueden asignar a capricho su cuantía o porcentaje.



El bono *dedocrático* no guarda relación con los anteriores Bono Conquistas 2015 o Bono Essentials 2020, que, consensuados entre **CCOO** y la Dirección española del Grupo, sirvieron para recompensar durante ocho años seguidos a todas las trabajadoras y trabajadores de Orange por su esfuerzo, dedicación y profesionalidad. Aquellas retribuciones extraordinarias lograron beneficiar al conjunto entero de la plantilla y atendían a criterios justos perfectamente objetivos, medibles y verificables. En nada se parecen al engendro actual, cuyo único principio de adjudicación es la opinión subjetiva que el jefe de turno tiene sobre el trabajador/a o sobre la calidad de su trabajo. Ni siquiera hay necesidad de argumentar la denegación del bono *dedocrático*, ya que con la simple valoración personal del *mánager* es suficiente. **Que en una decisión de tal calibre no existan instrumentos objetivos de medición, de control o de reclamación, es un disparate.**

Como la Dirección sigue empeñada un año más con el bono *dedocrático*, pedimos que no se sume a su arbitrariedad rampante la falta de transparencia y que se facilite más información: número de beneficiarios, diferenciando entre hombres y mujeres, personas con reducción de jornada, concesiones por nivel de puesto o grupo profesional, reparto por las distintas áreas de la empresa, porcentajes otorgados, medias, etc.



RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula los reconocimientos médicos y establece para la empresa la obligación de proporcionar a sus empleados/as la vigilancia de su salud de manera periódica, según los riesgos que su trabajo conlleva. Por las características de los distintos puestos de trabajo en Orange, no es obligatorio someterse a estos reconocimientos médicos, pero sí son muy recomendables.



La prevención y la detección precoz de enfermedades son fundamentales, no solo por cuestiones laborales, sino para que todas las personas trabajadoras tengamos una adecuada calidad de vida en cualquier ámbito.

Si no lo has hecho todavía, solicita ya tu reconocimiento médico en [Vive Orange](#). Recuerda que la salud es lo primero.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

