

REVISIÓN SALARIAL

En abril se lleva a cabo el proceso general de revisión salarial en Orange para las trabajadoras y trabajadores de OSP, OSFI y Simyo.

Ya [comunicamos](#) en CCOO hace unas semanas que en abril se materializan las revisiones salariales en Orange, que aplican a tres filiales españolas, **OSP**, **OSFI** y **Simyo**. Aclaramos que los incrementos salariales pueden venir por dos caminos diferentes:

- a) **Por el convenio colectivo**, que establece con carácter obligatorio unas garantías mínimas y que se caracteriza por ser un proceso transparente, además de objetivo y reglado. Decimos que es transparente porque las reglas son claras y públicas (oficializadas mediante su publicación en el Boletín Oficial del Estado); y es objetivo y reglado porque se basa en la aplicación de un dato externo y sobradamente conocido como el [IPC](#), o bien en unos determinados porcentajes de incremento fijados de antemano en el propio convenio (3% – 1,5% – 1,25%) y que ni la Dirección ni ningún responsable pueden suprimir o reducir. El porcentaje concreto dependerá de la banda salarial del trabajador/a.
- b) **Por el responsable jerárquico**, mediante un presupuesto específico o una bolsa económica asignada discrecionalmente por la Dirección y que dicho responsable distribuye entre las personas de su equipo de trabajo según su opinión subjetiva. Hablando claro: al jefe le dan en cada ejercicio unos dineros para hacer revisiones salariales y los reparte más o menos como quiere, a su antojo. Podrá ocurrir que a unos les dé mucho y a otros nada, o que destine de manera íntegra toda la bolsa a la revisión salarial de una sola persona. Las características que rigen este método de revisión salarial son la antítesis del mecanismo anterior: subjetividad, discrecionalidad y poca o nula transparencia.

Puntualizamos que ambas vías son compatibles entre sí y que es perfectamente posible que la revisión salarial final de una persona trabajadora de Orange consista en una combinación de ambas: por ejemplo, un 2% de revisión salarial total, del que un 1.5% corresponde a lo fijado obligatoriamente en el convenio y el 0.5% restante a lo determinado por el jefe.



Cuando en CCOO [impulsamos](#) la firma del Convenio Colectivo de Orange a mediados del año pasado, una de las mayores discusiones fue el sistema de revisión salarial general en la empresa. Desde la parte social apostábamos decididamente por un mecanismo de actualización de sueldos con reglas claras y objetivas, basado en indicadores externos no manipulables, de carácter universal para que llegara a todas y todos, y que consiguiera asegurar el poder adquisitivo de la plantilla entera sin excepciones, con especial atención a los salarios más bajos.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Es cierto que no conseguimos todos y cada uno de los objetivos que nos habíamos fijado, aunque sí bastantes, y también es justo destacar los avances en esta materia tan importante:

- 1) **El convenio garantiza la subida de sueldos para la mayor parte de la plantilla.** La actuación responsable de **CCOO**, el sindicato mayoritario en Orange y el único con representación en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, ha propiciado que este año y los siguientes exista la obligación de actualizar al alza los sueldos en Orange, especialmente a quienes tienen los salarios más bajos. El concepto es sencillo: **tenemos revisión salarial porque tenemos convenio**. Y sin convenio lo que tendríamos es congelación salarial general o revisión para unos pocos, los elegidos por la Dirección.
- 2) **El sistema de revisión salarial actual es mejor que el previsto en el convenio anterior.** Durante este ejercicio gran parte de la plantilla verá incrementados sus sueldos pese a que el año anterior no se alcanzó el objetivo de EBITDA previsto. Y esto es así porque en el nuevo convenio se introdujeron importantísimas mejoras para desvincular el EBITDA de la revisión salarial de muchos colectivos y para otros conseguimos minimizar su impacto.

La situación actual de crisis provocada por la pandemia de coronavirus, que parece la antesala de una crisis bastante mayor que la de 2008, nos ha pillado en Orange... con los deberes hechos. Gracias a **CCOO**, tenemos un convenio colectivo plenamente vigente que, además de garantizar los aspectos salariales esenciales en la empresa, asegura otros muchos derechos laborales y beneficios sociales. Con la que está cayendo, quien afirme que este convenio no vale para nada, o que todo seguiría igual con convenio o sin él, o es un ingenuo o dice estas cosas llevado por motivaciones que nada tienen que ver con la defensa de las trabajadoras y trabajadores de Orange. El tiempo va poniendo las cosas en su sitio y reafirma el acierto de **CCOO** cuando suscribimos el convenio; incluso aquellos que no estaban de acuerdo, podrán respirar con cierto alivio.

Toda la información completa está en el Convenio Colectivo, que se aplica en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** y que puedes consultar en los enlaces adjuntos. Resumimos ahora los aspectos más importantes:


- La revisión salarial aparecerá en la nómina de este mes, a pagar el 27 de abril. Saber tu salario bruto fijo anual es tan sencillo como multiplicar por 14 la cantidad expresada en la nómina como "Salario", en la primera línea (o bien por 12 si tienes las pagas extraordinarias prorrateadas cada mes). También puedes consultar cómo queda tu salario en el apartado de certificaciones de la web de la empresa, en [ViveOrange](#). Provisionalmente el certificado de retribución anual con desglose de salario fijo bruto anual y porcentaje de retribución variable no está disponible, pero se activará en breve.
- Junto al nuevo salario actualizado para 2020, aparecerá el pago de los atrasos correspondientes a las mensualidades de enero, febrero y marzo. La revisión salarial del convenio tiene un carácter de garantía mínima, lo que significa que los incrementos podrían ser mayores si el responsable decide subirlos.
- Para quienes tengan un salario bruto fijo anual inferior o igual a 27.360,98 euros, la revisión salarial mínima será del 3 %, aplicable sobre el salario real.
- Para salarios superiores a 27.360,98 euros e inferiores o iguales a 30.240 euros, la revisión mínima alcanzará el 1,5 %, sin referencias al EBITDA.



- Para salarios superiores a 30.240 euros e inferiores o iguales a 35.280 euros, la revisión mínima será del 1,25 %, sin referencias al EBITDA.
- Para salarios superiores a 35.280 euros e inferiores o iguales a 47.513,89 euros (esta última cantidad incluye el variable efectivamente percibido), habrá también una revisión mínima del 1,25 %, ya que el EBITDA de la empresa en 2019 ha sido superior al de 2018.
- Para salarios superiores a 47.513,89 euros anuales (incluido el variable efectivamente percibido) la Dirección, a instancias del responsable jerárquico, determinará si hay o no revisión y su alcance. Desde **CCOO** pedimos a la Dirección que utilice ese margen discrecional para que la subida de sueldos sea universal y llegue a todas y todos en Orange, sin excepciones.

También pedimos que se cumpla lo previsto en el Convenio de Orange para erradicar, o al menos reducir, la **brecha de género** en la empresa, que hace que las trabajadoras cobremos menos que nuestros compañeros por la misma labor: *“Como parte del Plan de acción diseñado para alcanzar estos objetivos, de identificar diferencias de salario entre las mujeres y los hombres en situación comparable, anualmente Orange, a través de la comisión de igualdad, deberá examinar la oportunidad de reservar un presupuesto dedicado a corregir las diferencias salariales observadas”.*

Si tienes alguna pregunta, sugerencia o comentario respecto a la próxima revisión salarial, no dudes y ponte en contacto con nosotros, con **CCOO**. **Podemos ayudarte.** Envía un correo a comitempresa.es@orange.com

Salario	Sin convenio	Con el convenio antiguo	Con el convenio actual 
≤ 27.360,98	0% 	2,00 %	3,00 %
> 27.360,98 ≤ 30.240,00		1,00 % (cumpliendo EBITDA fijado por la Dirección)	1,50 %
> 30.240,00 ≤ 35.280,00			1,25 %
> 35.280,00 ≤ 47.513,89			1,25 % (EBITDA superior al año anterior)
> 47.513,89		1,00 % (si EBITDA supera un 50 % el fijado por la Dirección)	1,00 % (si EBITDA supera un 18 % el fijado por la Dirección)

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



SITUACIÓN EN ORANGE

El número de trabajadoras y trabajadores de Orange afectado por la pandemia se mantiene relativamente estable, con una ligera tendencia favorable pero con repuntes. El teletrabajo masivo en la empresa se mantendrá varias semanas más, aunque desde CCOO ya estamos trabajando en el análisis de distintos escenarios para el regreso a las oficinas, que todavía no se ve cercano.

Ante la intoxicación con noticias falsas y datos adulterados, rumores interesados y bulos de clara intencionalidad política, hoy más que nunca es necesario acudir a fuentes de información fiables y solventes. Por eso en CCOO tenemos el compromiso firme de informar con detalle de la evolución de la pandemia de COVID-19 en Orange, ofreciendo datos actualizados y, sobre todo, debidamente contrastados y verificados:



- Con datos actualizados hasta el jueves, **las compañeras y compañeros afectados por el coronavirus son 23**, uno menos que los que [comunicamos](#) el pasado viernes. Los casos compatibles pendientes de confirmar ascienden a 6 y quienes están en cuarentena preventiva, 40.
- Aunque desde el Grupo han informado de algún fallecimiento por coronavirus, son casos que se han producido en otros países. Por suerte, **la evolución general de los afectados por el COVID-19 que trabajan en las filiales españolas de Orange es positiva y no tenemos que lamentar ninguna desgracia**. Desafortunadamente no ocurre lo mismo con algunos familiares mayores y una semana más nos siguen llegando malas noticias. A quienes han perdido a alguien por la enfermedad, les transmitimos una vez más todo nuestro apoyo y consuelo.
- La mejor noticia que podemos dar es que **el número de personas recuperadas de la enfermedad se ha incrementado muchísimo y ya son 41 personas**.
- El teletrabajo masivo desde nuestras casas sigue siendo la norma habitual en Orange, tanto en **OSP, OSFI y Simyo**, como en las plataformas de Guadalajara y Asturias. Solo abren algunas tiendas propias y sin demasiada actividad. Varios compañeros de algunos puestos técnicos de redes, sistemas de información, ciberseguridad o televisión siguen desempeñando sus funciones de manera presencial en varias sedes de Madrid, Barcelona y Valencia. Son 45 en total: Ulises 25, La Finca 16, Palos de la Frontera 2, Garcilaso 1, Valencia 1.

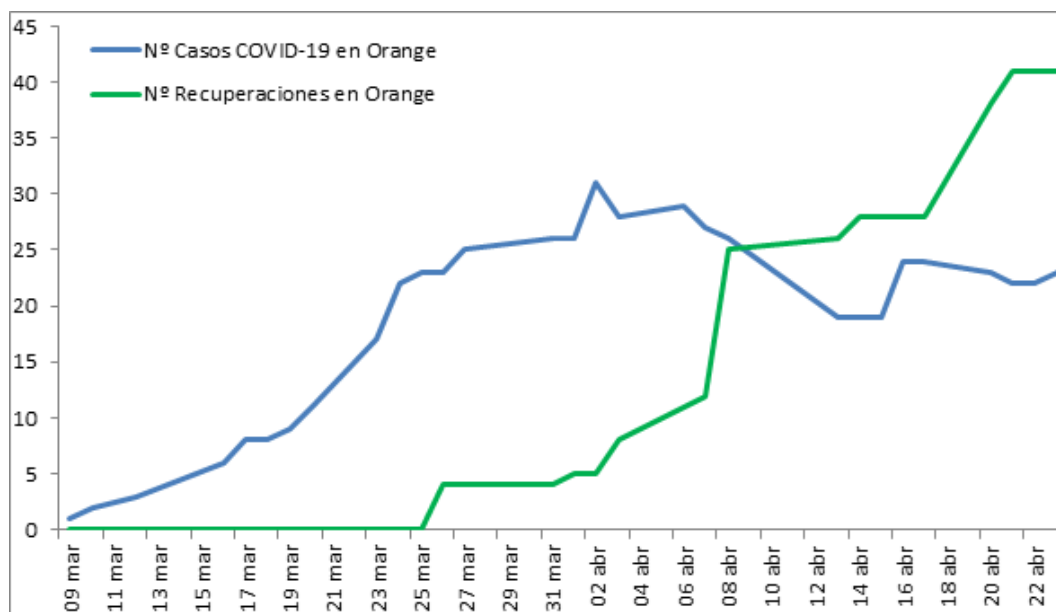
A continuación, presentamos un gráfico con los datos de la pandemia en Orange, desde que a comienzos de marzo se detectaron los primeros casos. Aparece la evolución del número de afectados en color **azul** y las recuperaciones en color **verde**.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es





Como puede observarse, el pico de contagios se produjo en los primeros días de abril, para luego ir bajando gradualmente hasta mediados de mes, cuando tuvo lugar un repunte importante, aunque sin llegar a máximos. Desde entonces, la tendencia es ligeramente descendente con algunos altibajos. Por su parte, como es normal, la línea al alza en las recuperaciones es casi constante, pero con parones.

Si esta gráfica de Orange vale como una pequeña muestra de la situación general, parece que hay una tendencia ligeramente a la baja, pero sobre todo un **estancamiento** que podría prolongarse durante un tiempo. Evidentemente alcanzar una situación de normalidad es todavía un escenario muy, muy lejano, que llevará meses.

Nuestra percepción es que **tenemos teletrabajo para rato** y que, probablemente cuando comience **la jornada intensiva de verano el 12 de junio**, seguiremos igual. Además, el Gobierno ha anunciado este martes la prórroga de dos meses más de la prioridad del trabajo a distancia frente al presencial, así que por ese lado no habrá cambios a corto plazo.

Durante las últimas reuniones que en **CCOO** hemos mantenido con la Dirección se han expuesto varios temas:

- Ante el inicio de las **obras de remodelación de la sede de Orange en Valencia**, se están estudiando por parte de Infraestructuras algunas propuestas que hemos presentado para la retirada y custodia de los distintos enseres de trabajo y personales (ordenadores, monitores, archivos, material de oficina, papeles, documentación, fotos...).
- **Se amplía de nuevo el plazo de solicitud de las ayudas sociales de carácter sanitario hasta el 3 de mayo, incluido.** La petición se hace de manera telemática en ViveOrange. Podemos solicitar estas ayudas por gastos de carácter médico realizados durante 2019 en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor, tratamientos de fertilidad y reconstrucción mamaria en casos oncológicos. También se analizarán los gastos en la especialidad de digestivo y, en general, cualquier otro gasto de carácter sanitario no contemplado en las bases de la convocatoria.



- La encuesta realizada por la Dirección entre el 7 y el 15 de abril para conocer el estado de ánimo general entre la plantilla de Orange ha tenido una participación del 73%. En general los datos son favorables y los peores aspectos ponen el foco en las **dificultades para lograr una delimitación efectiva entre la vida personal y laboral** ahora que masivamente estamos teletrabajando desde nuestros hogares. Lógicamente los que reportan más problemas en este aspecto son aquellos empleados/as con hijos, aunque al margen de la encuesta nos llegan comentarios de bastantes trabajadores/as que reciben mensajes o llamadas a casi cualquier hora. Recordamos en este punto el derecho de todas y todos en Orange a la **desconexión digital**.
- Otro punto importante es el **estudio y análisis de los distintos escenarios de regreso a las instalaciones de la empresa**. Decíamos antes que todavía hay mucho margen y que el **TELETRABAJO** sigue siendo la mejor baza en la empresa frente al coronavirus. La Dirección nos ha referido varias propuestas que presentan como sus líneas maestras y que, con algunos matices, coinciden con las reclamaciones que [exponíamos](#) en nuestro comunicado de hace una semana.
 - **El regreso será gradual y por fases**, siempre de manera progresiva y escalada en el tiempo para evitar la masificación y que no peligre la salud de nadie. Señalan también que hay que compatibilizar estas medidas con el aseguramiento del funcionamiento normal de la empresa.
 - **Para una primera fase, contemplan un máximo del 30% de la plantilla trabajando presencialmente en las oficinas, mientras el 70% restante teletrabaja desde sus hogares**. En este apartado recogen casi todas las ideas que anticipábamos en **CCOO: voluntariedad** en el regreso y **prioridad** para continuar teletrabajando a determinados colectivos, como mujeres embarazadas, empleados/as con dolencias o patologías previas que les hagan especialmente vulnerables, los que tienen a su cargo familiares mayores y también aquellos con hijos menores de edad. Como es obvio tampoco deberán incorporarse quienes tengan algún tipo de sintomatología relacionada con el COVID-19 o contacto con personas que tengan el coronavirus. Dada la distribución y el espacio disponible en algunos centros de trabajo este 30% inicial puede ser excesivo, pero es una cuestión que se seguirá analizando.
 - Existe la posibilidad de que el fin del confinamiento se haga en distintas fases cronológicas y por comunidades autónomas, provincias o territorios, por lo que se estudiará en cada momento el escenario más conveniente.
 - Ya adelantábamos en **CCOO** que el transporte público y colectivo puede constituir en las primeras etapas una posible fuente de riesgo. La Dirección acepta esta premisa y dice que aquellos que utilizan estos medios de transporte para acudir al trabajo podrían continuar teletrabajando. Los viajes de trabajo no estarán autorizados, salvo que sean por causa mayor.
 - El horario de oficina será el convencional, aunque se podrá comer en casa y continuar teletrabajando por las tardes.
 - Inicialmente los accesos a los centros de trabajo de Orange estarán limitados y los trabajadores externos y las visitas no podrán entrar.
 - El uso de *vendings* estará restringido, sin que se pueda comer en ellos. Habrá también limitaciones al uso de los ascensores y la obligación de mantener en todo momento una distancia de seguridad adecuada que evite



los contagios. Por eso las reuniones en las salas estarán desaconsejadas y se potenciarán los encuentros a través de Webex.

- Las tareas de limpieza y desinfección de puestos de trabajo y otras zonas comunes serán cuidadosas e intensas. La propia empresa proveerá de material de protección individual (mascarillas, guantes, geles desinfectantes...) a quienes se desplacen al centro de trabajo y se contempla la posibilidad de realizar test de temperatura y también análisis de anticuerpos.

Insistimos es que estas líneas maestras están en una fase muy inicial: pueden sufrir adaptaciones en función de las circunstancias (*"no están grabadas en piedra"*) y en absoluto constituyen un número cerrado de medidas, pues podrían implantarse otras nuevas. En **CCOO** ya hemos adelantado muchas ideas, pero en breve tenemos intención de presentar un catálogo completo y detallado de propuestas. Por eso si tienes alguna sugerencia, idea o comentario, te animamos a que contactes con nosotros.

Queremos ayudarte. Habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** de 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.

PLUS DE MOVILIDAD

La Dirección ha comunicado a la representación social su decisión de suspender el pago del plus de movilidad sostenible en Orange.

A comienzos de semana, la Dirección nos comunicaba que suprimía *sine día* el pago del plus de movilidad sostenible en Orange, por lo que unos 1.000 empleados/as dejarán de cobrar este complemento salarial de 60 euros mensuales. En la nómina de abril vendrá el primer recorte: 30 euros, los correspondientes a la mitad mes de marzo ya que el plus se abona a mes vencido y fue a mediados del mes pasado cuando comenzó el teletrabajo masivo en la empresa. En las siguientes nóminas desaparecerá por completo, hasta el momento en que se reanude la actividad normal en la empresa.



En **CCOO** no estamos de acuerdo con esta decisión de la Dirección. Supone un recorte de ingresos con efectos negativos para un importante colectivo de la empresa. Recordamos además que de los aproximadamente 1.000 empleados/as que lo reciben, la gran mayoría pertenece a los grupos más bajos del convenio, los peor retribuidos y con los sueldos más bajos, es decir, aquellos que no tienen una plaza de garaje de la empresa y que utilizaban el transporte público o las lanzaderas para acudir a su puesto de trabajo.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



La poca sensibilidad de la Dirección en estos momentos tan complicados no es entendible. La parte más necesitada de la plantilla sufrirá una considerable merma en sus ingresos. Tampoco tienen en cuenta otros factores, como el impacto de este recorte en la brecha salarial ni que el teletrabajo por sí mismo ya constituye una medida de sostenibilidad respetuosa con el medio ambiente.

Ni siquiera han atendido una propuesta de mínimos que habíamos planteado en **CCOO**: pagar el mes completo de marzo dado que muchísimos trabajadores/as se compraron el “abono transporte” en los primeros días del mes pasado, y pagaron el mes completo, cuyo coste es superior a 60 euros en muchos casos; de esta manera no se verían tan perjudicados por esta decisión empresarial. Si tenemos en cuenta que el coste de esta petición ronda los 30.000 euros y que esta empresa factura miles de millones de euros al año, hubiera sido algo perfectamente aceptable.

DECLARACIÓN DE DIVIDENDOS POR ACCIONES DE ORANGE

Durante esta semana estamos resolviendo las dudas de multitud de compañeras y compañeros que contactan con **CCOO** para tributar correctamente por los pagos de dividendos de acciones de Orange en la declaración del IRPF.

Envíanos un mensaje a comitempresa.es@orange.com, podemos ayudarte.



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

