

PRÓRROGA MEJORADA DEL CONVENIO

En este comunicado, en **CCOO** hacemos algunas aclaraciones sobre el principio de acuerdo para prorrogar el Convenio Colectivo de Orange, especialmente en el apartado de la revisión salarial, el punto donde más preguntas y dudas nos están llegando estos días.

Como sabéis, el pasado miércoles en **CCOO** firmamos con la Dirección un principio de acuerdo para extender la vigencia del Convenio de Orange durante dos años más, hasta finales de 2024. Esta **prórroga mejorada**, además de garantizar y respetar todos y cada uno de los derechos laborales y beneficios actuales, introducirá nuevos avances significativos para toda la plantilla.

Durante estos días, estamos recibiendo multitud de comentarios favorables sobre el preacuerdo de prórroga mejorada del convenio, que puedes consultar [aquí](#), pero también bastantes preguntas, muchas de ellas centradas en la revisión salarial.



A continuación, exponemos las dudas más frecuentes que nos estáis planteando y la respuesta; en cualquier caso, siempre puedes enviar un correo electrónico a **CCOO** Orange en comitempresa.es@orange.com y te contestaremos lo antes posible.

- **¿La revisión salarial es para todos/as? ¿Hay alguna vinculación a objetivos de EBITDA o criterios “meritocráticos”? ¿Qué pasa si me llevo mal con mi jefe y quiere congelarme el sueldo?**

En **CCOO** hemos conseguido que la próxima actualización de sueldos posea un **carácter universal**, de tal manera que todas las personas trabajadoras de la empresa amparadas por el convenio tendremos en 2023 una revisión salarial garantizada, aunque no sea del agrado del jefe de turno. **La subida de sueldo será, por tanto, obligatoria** y dará igual que se cumplan o no los objetivos de EBITDA fijados a comienzos de año, los criterios “meritocráticos” o el nivel salarial en el que estemos encuadrados: todas y todos, salarios bajos, medios y altos, nos aseguraremos un incremento de sueldo en 2023.

El personal de fuera de convenio (equipo directivo, personal de dirección) tendrá criterios propios para la próxima revisión salarial, a excepción de las secretarías de dirección y el conductor de dirección, que tienen asegurado como mínimo un 2% de subida.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- **Las subidas salariales obligatorias pueden ser del 6% o del 2% y dependerán de si tenemos un sueldo fijo inferior o superior a aproximadamente 40.000 euros. Pero ¿cuál es la cantidad exacta?**

Si tenemos un salario fijo bruto cercano a los 40.000 euros anuales, habrá que esperar a conocer el dato exacto de inflación de 2022, que publicará el **Instituto Nacional de Estadística (INE)** a mediados de enero de 2023 y que desde **CCOO** daremos a conocer lo antes posible.

Tomando como referencia la cifra pactada de 37.573,20€ y el último dato conocido de inflación del mes de noviembre (6,8%) estaríamos hablando de 40.128,18€. Así pues, quien tuviera un salario fijo igual o inferior a esta cantidad recibiría un 6% de subida y los que estén por encima, un 2%.

- **Los porcentajes de subida ¿se aplican sobre mi salario real? ¿Y si tengo jornada reducida? ¿Qué pasa con la retribución variable?**

El 6% o el 2% de subida se aplicará sobre el salario bruto fijo anual que tenga la persona trabajadora a fecha **31 de diciembre de 2022**.

El cálculo de la revisión salarial para las **personas con reducción de jornada** se realiza como si su jornada laboral fuera a tiempo completo.

La **retribución variable**, al estar vinculada al salario fijo (es un porcentaje mínimo del 15% sobre el salario), también se verá favorecida por la revisión salarial. Pero aclaramos que el variable no se considera para saber si estamos por debajo o encima de los 40.000 euros; es decir, para averiguar si tendremos un 6% o un 2% de subida solo se tiene en cuenta el dato del salario bruto fijo anual de la persona trabajadora, sin incluir variable.

- **¿Cuándo se hará la revisión salarial? ¿La subida es consolidable?**

La previsión es que la revisión salarial se realizará en **abril de 2023**. En cualquier caso, en **CCOO** aclaramos que la revisión tiene **efectos retroactivos desde el 1 de enero**, así que en la nómina de abril aparecerá ya reflejada nuestra subida salarial y también se abonarán los atrasos de las mensualidades de enero, febrero y marzo.

Con una inflación como la actual, son bastantes las compañías que están ofreciendo revisiones de sueldo que tienen un carácter no consolidable en todo o en parte, lo que significa que, o bien otorgan una cantidad fija a tanto alzado o bien un porcentaje, pero únicamente para un ejercicio concreto, por lo en realidad en los siguientes años y para posteriores revisiones, el sueldo de partida seguiría siendo el mismo que al principio. Por fortuna, **la subida salarial de Orange es completamente consolidable**.

- **¿La revisión salarial del 6% o del 2% puede ser mayor? ¿Puede ser más baja?**

Las subidas de sueldo del 6% o del 2% acordadas entre **CCOO** y la Dirección tienen el carácter de “**mínimo garantizado**”, lo que significa que nunca serán inferiores, aunque pueden ser mayores si la empresa decide aumentarlas.

De hecho, las revisiones “adicionales” de la Dirección han sido habituales durante los últimos ejercicios, en **abril** de este mismo año, por ejemplo. La única excepción reciente se produjo en 2021, cuando la Dirección **anunció**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



que no haría subidas de sueldo complementarias a las previstas en el convenio.

Ahora bien, estas subidas que realiza la empresa al margen del convenio son discrecionales y a voluntad de la Dirección, tanto en su concesión como en su cuantía, y lo normal es que respondan, primero, a que exista una bolsa presupuestaria disponible y, segundo, a la opinión subjetiva que los jefes puedan tener sobre la “calidad” nuestro trabajo, es decir, atienden a lo que llaman *meritocracia*.

- **¿La subida por la bolsa de igualdad es compatible con las demás revisiones salariales? ¿Cómo sabré si se ha aplicado en mi caso?**

El preacuerdo suscrito entre **CCOO** y la Dirección contempla presupuestos económicos concretos y específicos en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** encaminados a paliar la diferenciación salarial a la baja que sufrimos las trabajadoras de Orange respecto a nuestros compañeros en todos los grupos profesionales y/o niveles de valoración del Plan de Igualdad.

Esta revisión salarial a cuenta de la bolsa de igualdad, de 500 euros o de 200 euros (dependiendo de si la diferencia salarial de la mujer trabajadora respecto a la mediana de sus compañeros de nivel está por encima del 20% o entre el 10% y el 20%), es absolutamente **compatible** y, por tanto, adicional a la revisión salarial general del 6% o del 2%, o bien a las subidas discrecionales de la Dirección. Es decir, las diferentes revisiones salariales no son compensables ni absorbibles entre sí y pueden darse las tres para una misma persona. Por ejemplo, una trabajadora de Orange podría tener una revisión salarial del 6%, otro 3% más por decisión de la empresa y 500 euros adicionales de la bolsa de igualdad.

Llegado el momento, desde los sindicatos, junto con la Dirección, se verificará que las subidas de la bolsa de igualdad se aplican de manera correcta a las trabajadoras afectadas y hemos solicitado, además, que se distinga específicamente esta revisión salarial de la otras, ya sea en la carta que se suele entregar para informar del nuevo sueldo, en la nómina o bien mediante otra comunicación adecuada.

- **¿Y en 2024, qué pasará con la revisión salarial o con los demás derechos laborales y beneficios?**

En principio, todas las garantías del convenio colectivo referidas a la revisión salarial y al resto de derechos laborales continuarán vigentes en tanto no existan otros pactos o acuerdos que los sustituyan.

En 2024, salvo que la inflación siga disparada y por encima del 6% (en cuyo caso tenemos firmado un compromiso de nuevas conversaciones con la Dirección), retornarán las disposiciones de revisión salarial contempladas en el Convenio de Orange.

- **¿Qué ocurre con las tablas y bandas salariales, pluses y complementos del convenio?**

Las tablas y bandas salariales que aparecen el Convenio de Orange, los salarios objetivo y mínimo de cada grupo profesional, así como todos los pluses y complementos (guardias, intervenciones, localización, trabajos programados, complemento de rotación de jornada, retenes, plus de emergencia, disponibilidad en áreas no técnicas, GRIET, *releases*, etc.) **se incrementarán**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



con el IPC interanual de 2022, una vez conocido el dato, con independencia de que la inflación sea superior al 5%.

- **¿Cuándo entran en vigor las otras mejoras contempladas en el principio de acuerdo?**

La **ayuda a comida** para todas la **personas con reducción de jornada**, la subida en la bonificación del **tráfico telefónico** de 30,05€ a 35,05€ por línea, el aumento de la acumulación del permiso de **lactancia** de 13 a 16 días, el incremento de la bolsa anual de días ocasionales de **teletrabajo** de 10 a 12 días, la posibilidad de que las trabajadoras **embarazadas** puedan teletrabajar a partir de la semana 30 de gestación y la ayuda de 600 euros por traslado en caso de **violencia de género**, **entrarán en vigor el 1 de enero de 2023, en apenas dos semanas.**

La única mejora que se aplazará hasta 2024 es el aumento de la ayuda a comida de 9 euros diarios a 10 euros / día.

- **¿Cuál sería la situación en caso de no ratificar el preacuerdo de prórroga mejorada?**

Esta es una pregunta complicada, porque vaticinar el futuro nunca es fácil. Lo que es claro es que todos los avances de los que venimos hablando estarían en el aire y, en el mejor de los casos, la revisión salarial (que tampoco estaría asegurada) consistiría en la aplicación del IPC de 2022, con el tope del 5%, para los salarios de hasta los 40.000 euros, y para los salarios superiores, **nada** o lo que quiera la Dirección.

Por supuesto, también desaparecerían el resto mejoras: la bolsa de igualdad, la ayuda a comida para todas las personas con reducción de jornada, la subida del tráfico telefónico, los avances en el teletrabajo, la lactancia y las ayudas en los casos de violencia de género.

Como indicábamos en el comunicado sindical del miércoles, en **CCOO** tenemos todos los canales de comunicación abiertos para recibir comentarios, opiniones, dudas, sugerencias, etc., ya sea sobre este principio de acuerdo o sobre cualquier otro tema.

Durante estos días, estamos recibiendo multitud de reacciones al preacuerdo, que, de continuar siendo casi unánimemente favorables y positivas, nos permitirá en breve (posiblemente el próximo martes 20 de diciembre) ratificar la prórroga mejorada del convenio.

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



CCOO GANA EN ORANGE VALLADOLID

Si hace unas semanas comunicábamos que habíamos ganado las primeras elecciones sindicales celebradas en la Tienda Propia de Orange en Valladolid, desde la ciudad pucelana vuelven a llegar magníficas noticias.

Este miércoles se celebraron las votaciones para elegir a la representación legal de la sede de Orange Valladolid y los resultados no han podido ser mejores para **CCOO**, ya que todos y cada uno de los delegados/as elegidos (3 de 3) pertenecen a nuestro sindicato:

Antonio Campos Díez, de **CCOO**: 24 votos.

Soraya Rodríguez, de **CCOO**: 23 votos.

Teresa Tranchero, de **CCOO**: 23 votos.

Candidato de USO (no elegido): 1 voto.

Por tanto, el 100% de los representantes de Orange Valladolid serán de **CCOO**. Transmitimos nuestra enhorabuena a Antonio, Soraya y Teresa (en la foto, junto a **Aleth Pérez**) y, por supuesto, **damos las gracias más efusivas a todas las trabajadoras y trabajadores de OSP Valladolid por el apoyo casi unánime recibido**. De verdad, muchas gracias.



En **CCOO**, como organización plural y democrática, trasladamos nuestro respeto hacia el candidato de USO; aunque no haya sido elegido, confiamos en colaborar con él.

Sin embargo, queremos denunciar la **actuación deplorable** de UGT, que ha destruido en Orange Valladolid un comité de empresa que llevaba funcionando más de 20 años: aprovechando que la plantilla del centro de trabajo había caído por debajo de los 50 empleados/as (se eligen entonces delegados de personal y no un comité de empresa de cinco miembros) impusieron unilateralmente un preaviso electoral que obligaba a convocar elecciones. Lo mezquino es que UGT, el promotor de las elecciones, ni siquiera ha presentado candidatura; su único afán ha sido eliminar a dos representantes de otro sindicato y dejar a las trabajadoras y trabajadores de Orange Valladolid sin su comité de empresa.

Pese a esta maniobra tan sucia, desde **CCOO** seguiremos defendiendo en Valladolid y en el resto de las sedes de Orange el empleo de todas y todos, así como los derechos laborales, sociales y económicos del conjunto de la plantilla.

Gracias al apoyo mayoritario de las trabajadoras y trabajadores, continuaremos liderando la interlocución social en Orange, pues además tener más representación que todas las demás organizaciones sindicales juntas, somos los únicos con delegados/as en las filiales de **OSP, OSFI, Simyo, Jazzplat, Tiendas Propias, OEST, OBS y Totem**.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL ORANGE (OSP, OSFI, Simyo)

Aunque en **CCOO** iremos informando puntualmente a medida que se acerquen los plazos de las convocatorias de las distintas ayudas económicas de carácter social, adelantamos las fechas y algunas cuestiones importantes a tener en cuenta.

- **Ayudas por hijos/as menores de 3 años.** El plazo de solicitud estará abierto del 13 de enero al 5 de febrero de 2023.
- **Ayudas sanitarias.** El plazo de solicitud estará abierto del 17 de febrero al 12 de marzo de 2023. Con estas partidas se sufragarán gastos de carácter médico del propio trabajador (no de familiares) ocasionados durante 2022, en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad. Las facturas que acrediten estos gastos habrán de estar debidamente selladas y fechadas, indicando el nombre del paciente.
- **Ayudas TDA y TDAH.** El plazo de solicitud estará abierto del 17 de febrero al 12 de marzo de 2023.
- **Ayudas por sobredotación intelectual.** La convocatoria estará abierta durante todo el año.
- **Ayudas por bachillerato, FP o celiacía.** Su convocatoria dependerá de la disponibilidad presupuestaria, una vez completadas las ayudas anteriores.



Todas las ayudas sociales se tramitarán online en **Vive Orange**, donde más adelante se publicarán las bases y condiciones de las convocatorias.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



CESTAS DE NAVIDAD SOLIDARIAS

Ayer 1 de diciembre se hizo entrega al Comedor Social de Santa María Josefa de 130 cestas de navidad, de las cuales 53 han sido donadas por trabajadoras y trabajadores de Orange, y el resto, por la empresa.

En **CCOO** fuimos invitados a este acto y solo podemos decir que nos parece una iniciativa fantástica, además de manifestar muchísima admiración por quienes desde Orange hacen posible estas actividades y, desde luego, por las 53 personas que han donado su cesta de navidad a familias necesitadas... ¡Qué orgullo teneros de compañeros/as!



El Comedor Social de Santa María Josefa, ubicado en el distrito de Vallecas, en Madrid, atiende semanalmente a 130 familias sin recursos y con menores a su cargo, y diariamente da de comer a otras 176 personas sin hogar.

