

AYUDAS SOCIALES

El Convenio de Orange prevé un fondo de Acción Social para OSP, OSFI y Simyo que, tras los incrementos por el IPC de los últimos años, supera en la actualidad los 667.000 euros anuales.

Con ese presupuesto se van abonando año tras año los diferentes tipos de ayudas sociales para las trabajadoras y trabajadores de Orange, en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**. La Comisión de Acción Social, encargada de la gestión del fondo, está compuesta por representantes de la empresa y de los sindicatos. Por parte de **CCOO**, participamos en ella [Luisa María Soriano](#), [Soraya Rodríguez](#), [David Morales](#) y [Javier Villa](#); contacta con nosotr@s si tienes alguna duda, comentario, sugerencia, etc.

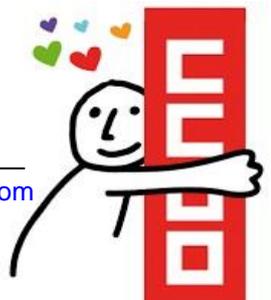


- **AYUDAS EN FEBRERO DE HASTA 600 EUROS POR HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS.** El plazo estuvo abierto hasta el 5 de febrero de 2023, por lo que desde entonces ya no se admiten más solicitudes. Estas ayudas están dirigidas a empleados/as con hijos que durante 2022 hayan cumplido tres años o menos. El número de solicitudes recibidas en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** ha sido ligeramente inferior al de ejercicios anteriores, 281 peticiones válidas en total, y el importe no varía respecto al año pasado: **los solicitantes recibirán en la nómina de febrero una ayuda económica de hasta 600 euros.** Dependido de algunas circunstancias la ayuda podría variar: por ejemplo, que el nene/a hiciera tres años durante 2022, en cuyo caso la ayuda se prorratea por el tiempo transcurrido hasta el cumplimiento de edad máxima, o lo mismo para los casos de nuevas contrataciones en la empresa.
- **AYUDAS SANITARIAS.** El plazo de solicitud estará abierto desde hoy 17 de febrero hasta el **domingo 12 de marzo**, incluido. Con estas ayudas se sufragarán gastos de carácter médico del propio trabajador/a (no de familiares) ocasionados durante 2022, en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad. Avanzamos que las facturas que acreditan estos gastos sanitarios habrán de estar debidamente selladas y fechadas, indicando el nombre del paciente. Toda la gestión y trámites se realizan en [Vive Orange](#); te recomendamos que leas con atención las bases de la convocatoria. El importe final máximo de las ayudas sanitarias y su fecha de abono vendrán condicionados por el número de solicitudes presentadas y las cuantías de las facturas.
- **AYUDAS TDA Y TDAH.** Igual que la anteriores, estas ayudas para empleados con hijos/as entre 3 y 18 años con trastorno por déficit de atención con o sin hiperactividad estarán abiertas para su solicitud

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



entre hoy y el **12 de marzo**, incluido. El trámite se realiza en **Vive Orange**, donde también puedes consultar las bases. El importe de las ayudas dependerá del número de solicitudes.

- **AYUDAS POR SOBREDOTACIÓN INTELECTUAL.** La convocatoria de estas ayudas permanece abierta durante todo el año para empleados/as con hijos/as de entre 3 y 18 años con altas capacidades o sobredotación intelectual. En **Vive Orange** puedes encontrar todos los detalles.
- **AYUDAS POR BACHILLERATO, FP O CELIAQUÍA.** Su convocatoria dependerá de la disponibilidad presupuestaria, una vez completadas las ayudas anteriores.

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.

ACLARACIONES ACUERDO RENTING Y KILOMETRAJE

Tras las nuevas mejoras en el Acuerdo de 2022 sobre *Renting* y *Kilometraje* que desde **CCOO** comunicamos la semana pasada, hacemos alguna aclaración relevante, a fin de despejar cualquier duda sobre la obligatoriedad que la empresa tiene de compensar todo el kilometraje profesional: hasta el último kilómetro, como queda especificado de manera expresa en los Acuerdos.

Adelantamos también que cualquier trabajador/a puede dirigirse a la Comisión de Seguimiento si considera que no se le está compensando de manera correcta el kilometraje profesional. Algunas manifestaciones recientes, bastante disparatadas e hiperbólicas, sostienen que los acuerdos que firmamos en **CCOO** son un *chollo* para la empresa porque obligan a “pagar por trabajar”. Lo desmentimos con total rotundidad y, sobre todo, con datos en la mano.

Los coches de *renting* de la flota comercial de Orange se usan como herramienta de trabajo, pero también se pueden utilizar de manera privada con total libertad, ya sea antes o después de la jornada laboral, los fines de semana, los festivos, durante las vacaciones, etc. Este uso privativo tiene la consideración de retribución en especie y como tal, forma parte del salario.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



La cuota del *renting*, además de la utilización profesional o privada del vehículo, cubre otros gastos (seguro, revisiones mecánicas y mantenimiento en talleres, cambio de ruedas, averías, impuestos y tasas, ITV, etc.) y permite un segundo conductor distinto al trabajador/a.



Lo que la cuota de *renting* no abarca es el combustible, ni el que se gasta por motivos profesionales (kilometraje profesional, que obligatoriamente ha de abonar la empresa), ni tampoco el empleado en trayectos privados o personales del trabajador/a (que abona el propio trabajador/a). Dentro del concepto de kilometraje profesional no se incluyen los desplazamientos del lugar de residencia al trabajo o del trabajo a casa, pero sí cualquier otro viaje por motivos laborales (visitas a clientes, proveedores, etc.).

Dicho esto, en **CCOO** reiteramos que **es completamente falso que la empresa no esté obligada a compensar todo el kilometraje profesional**, y no solo por lo estipulado en leyes tan dispares como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social o incluso el Código Civil, sino porque los acuerdos firmados en Orange lo prevén de manera expresa y directa.

Ya **informamos** la semana pasada que habíamos logrado en solitario, sin la ayuda de otras organizaciones sindicales, la implantación de nuevas mejoras en el **Acuerdo de 2022** sobre *Renting* y Kilometraje, que a su vez supuso un considerable progreso sobre el **Acuerdo de 2017**.

En **CCOO** actuamos con total transparencia y también con datos contrastables; por eso volvemos a adjuntar todos los documentos que dan cuenta de este asunto:

- **Acuerdo de 2017**, firmado por todas las organizaciones sindicales de Orange, **CCOO**, UGT y USO. Introdujo en Orange el sistema de *renting* en copago por telemetría y los coeficientes correctores por el uso privado del vehículo; aparecía el primer vehículo de *renting* a coste cero para el empleado/a, un Fiat 500.
- **Acuerdo de 2022**, firmado por la mayoría de la representación legal en Orange **OSP (CCOO)** y por **unanimidad** en **OSFI (CCOO y UGT)**. Supera en todo el acuerdo previo, sin un solo empeoramiento. Subió la aportación de la empresa en el *renting* de 140 a 155 euros mensuales; se mejoraron –y mucho– los coeficientes correctores; el Fiat 500 con cuota de 140 euros dio paso al Citroën C3 con cuota de 200 euros asumida íntegramente por la empresa... Y en cuanto a la compensación del kilometraje por telemetría o por nota de gastos, conseguimos una vinculación automática a los precios oficiales del combustible, para solventar la inflación galopante.
- **Petición formal de reuniones de la Comisión de Seguimiento (01/12/2022) realizada por CCOO**, para analizar y proponer soluciones a los problemas ocasionados en la cadena de suministro del mercado automovilístico y su impacto en los servicios de *renting* en Orange. La



Comisión de Seguimiento se creó en virtud de la Cláusula Sexta del **Acuerdo de 2022**, que, repetimos, fue debidamente suscrito por la Representación Legal de Orange. No es ningún “atajo” como califican algunos, sino una comisión paritaria perfectamente legal y válida.

- **Acta de la Comisión de Seguimiento del 30 de enero.** Este documento detalla las mejoras que **expusimos** la semana pasada desde **CCOO**: modelo superior de vehículo de entrada a coste cero en el *renting* comercial (del Citroën C3 de 200 euros/mes se pasa a un Seat Ibiza 110cv de 324 euros/mes con cuota íntegra a cargo de la empresa), el incremento de la aportación de la empresa en otros modelos de 155 a 225 euros mensuales, la actualización del catálogo de vehículos disponibles (con subida máxima de la cuota de 400 a 500 euros) y la posibilidad en bastantes supuestos de prorrogar voluntariamente los actuales contratos de *renting*. Estas mejoras se expusieron también en la Comisión Comercial celebrada la semana pasada a instancias de **CCOO**.



Pues bien, en el **Acuerdo de 2022** y en el **Acta de la Comisión de Seguimiento** del mismo se pueden encontrar los siguientes apartados, que son plenamente vinculantes y de obligado cumplimiento:

“Las personas trabajadoras podrán optar voluntariamente entre [...] el renting con abono del kilometraje por sistema telemetría [o] el modelo de utilización vehículo privado con abono del kilometraje por nota de gastos”.

“Los gastos de kilometraje profesional correspondientes a las personas trabajadoras que opten por el modelo de renting [...] se abonarán a mes vencido”.

“Sobre el kilometraje total que mensualmente indique la telemetría [en el modelo de renting], se descontará, por un lado, el kilometraje correspondiente a días de vacaciones y festivos; y, por otro, se aplicará un coeficiente corrector para descontar de dicho kilometraje total aquel que correspondiera al uso privado del vehículo”.

“En supuestos excepcionales y debidamente motivados, se podrían abonar los kilómetros fuera de los márgenes horarios de la telemetría siempre que los mismos sean justificados”.

“Los miembros de la Comisión de Seguimiento podrán presentar los casos de personas trabajadoras que, según su criterio, consideren que no se está abonando de manera correcta el kilometraje profesional. La empresa se compromete al análisis de estos casos”.

“[En] la solicitud del nuevo contrato de renting [se puede optar a un] Seat Ibiza por una cuota de 324 euros mes, siendo la cuota a cargo de Orange de 324 euros/mes”.



En vista de todo lo expuesto y avalado con datos concretos y demostrables, en **CCOO** hacemos una serie de reflexiones:

- Ninguno de los acuerdos que hemos firmado permite a la empresa dejar de pagar el kilometraje profesional. Quien sostiene lo contrario, miente.
- Es falso que el trabajador/a que opte por el *renting* deba poner dinero de su bolsillo para tener un vehículo “apto” o adecuado. Todos los coches que se comercializan y recorren las carreteras españolas están homologados y son aptos para la circulación. Lo era el Fiat 500 y el Citroën C3. Es más, el actual vehículo de *renting* a coste cero para el trabajador/a, el Seat Ibiza 110cv, tiene una calificación de 5 estrellas –máxima puntuación– en Euro NCAP. Cuestión distinta es que alguien prefiera un modelo de gama superior, en cuyo caso, aunque se incrementa a 225 euros la aportación de la empresa, el trabajador debe contribuir al resto de la cuota del *renting*.
- Si hay algún trabajador/a afectado por un incorrecto abono del kilometraje profesional, por coeficientes inadecuados o por cualquier otra cuestión, puede dirigirse a las personas que formamos parte de la Comisión de Seguimiento ([Alberto Gallurralde](#), [Carlos Alriols](#), [Francisco Rodríguez](#) e [Isaac Suárez](#)) para encontrar una solución. Desde la firma el pasado mayo del **Acuerdo de 2022**, hemos expuesto y resuelto ante la Dirección varios de estos problemas. En **CCOO** damos la cara por todos y todas.
- En **CCOO** somos responsables, serios y coherentes con lo que firmamos, con sus luces y sus sombras. Aquello que consideramos aceptable para una filial (**OSP**), lo defendemos también en las demás (**OSFI**). Lo que no hacemos es presentar excusas sin sentido para justificar la firma de un acuerdo en una empresa, y exactamente el mismo acuerdo rechazarlo en otra. Tampoco resulta demasiado lógico intentar “apropiarse” de las mejoras alcanzadas en un foro (**Comisión de Seguimiento**) donde solo **CCOO** tiene representación.

Para finalizar, sobre el **Acuerdo de 2022**, y también de su **mejora**, hemos reiterado en varias ocasiones que no es lo que hubiéramos querido, pues nuestro objetivo final es dotar a todo el colectivo comercial de Orange del mejor coche posible a coste cero, sin copagos y sin historias, y con una tarjeta mensual de combustible que erradique definitivamente los coeficientes correctores por el uso privativo del vehículo. Sin embargo, el **Acuerdo de 2022** ha demostrado su utilidad para seguir avanzando, máxime cuando la alternativa era continuar con unas condiciones mucho peores, las firmadas en el **Acuerdo de 2017**.



PLAN DE IGUALDAD ORANGE OSP

En **Vive Orange** aparece ya el III Plan de Igualdad de Orange OSP, firmado por **CCOO** el pasado 20 de diciembre y del que ayer mismo la Dirección General de Trabajo comunicó su correcta inscripción en el REGCOM del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En su momento **informamos** de todas las novedades del Plan de Igualdad para conseguir avanzar en la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres dentro de la empresa. Recordamos que en Orange las mujeres tenemos problemas de contratación, de clasificación profesional y promoción y problemas de salario, acreditados en el informe de diagnóstico previo.



Respecto al tema salarial, en todos y cada uno de los grupos profesionales y en cualquier nivel de contribución, las mujeres tenemos un sueldo inferior al de nuestros compañeros. Por eso, entre otras medias, se acordó una Bolsa de Igualdad, con revisiones consolidables prorrateadas en las 14 pagas de 500 o 200 euros en concepto de retribución total (fijo+variable). Estos últimos días se están comunicando estas revisiones a las mujeres afectadas, que se harán efectivas en abril.

Si tienes dudas sobre este o cualquier otro tema, contacta con nosotras en comitempresa.es@orange.com.

PLUS DE EXCLUSIVIDAD

De nuevo, desde **CCOO** nos hemos dirigido a la Dirección para intentar homogeneizar las nóminas y conceptos retributivos de toda la plantilla, con independencia de su empresa de origen previa a los procesos de fusión que han dado lugar a Orange. Esta casuística, que afecta principalmente a compañeros/as procedentes de **Ya.com** y **Jazztel**, no tiene impacto económico, ya que el Convenio de Orange asegura la inclusión del **plus de exclusividad** en el salario bruto fijo anual. Por tanto, en la revisión salarial o para el cálculo de la retribución variable, los distintos porcentajes se aplican sobre la suma de todos los elementos que forman parte del salario bruto fijo anual. Tampoco influye en las futuras prestaciones, porque la base de cotización a la Seguridad

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Social está integrada por todos los conceptos retributivos, incluido el plus de exclusividad. No obstante, por una cuestión de claridad, volvemos a solicitar a la empresa la desaparición del **plus de exclusividad** y que su importe se integre en el salario base.

JOINT VENTURE ORANGE MÁSMÓVIL

El martes 14 de febrero saltaba la noticia en diferentes medios: Orange y MásMóvil habían notificado oficialmente a la Comisión Europea el acuerdo para integrar sus negocios de telecomunicaciones en España.



En realidad, desde que en julio del año pasado se comunicó la *joint venture*, los contactos con las autoridades europeas de la competencia han sido y siguen siendo múltiples, con constantes peticiones de información adicional y detalles por parte de Bruselas.

Ahora simplemente hay un paso más en este proceso, en el que casi todas las fuentes descartan la posibilidad de una autorización exprés en marzo. Así pues, la aprobación a esta operación multimillonaria y muy lucrativa para los accionistas de Orange y MásMóvil (5.850 millones de euros) podría demorarse todavía varios meses, incluso al año que viene.

De consumarse finalmente *la joint venture*, los presuntos beneficios o ventajas para las trabajadoras y trabajadores de las filiales implicadas no están nada claros... eso suponiendo que los haya, claro. Pero, mientras tanto, en **CCOO** Orange seguimos en comunicación permanente con nuestros colegas de MásMóvil, reiterando que los principales objetivos del sindicato se centran en el mantenimiento del **empleo** y en la **garantía** de todas las condiciones laborales, sociales y económicas, tanto en Orange como en MásMóvil.

APOYAMOS A LA PLANTILLA DE JAZZPLAT

En **CCOO** Orange apoyamos a nuestras compañeras y compañeros de **Jazzplat** en sus justas reivindicaciones. Las condiciones laborales, económicas y sociales en Jazzplat son muy, muy inferiores a las que tenemos en **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, aunque se trate de otra filial del mismo Grupo. Por eso, nos solidarizamos y apoyamos sus demandas para tener un convenio colectivo propio, mejoras salariales, teletrabajo, etc.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

