

DEFENSA DEL EMPLEO EN EL COMITÉ MUNDIAL Y EN EL COMITÉ EUROPEO DE ORANGE

La semana del 3 y del 10 de abril, se realizaron respectivamente el Comité Mundial y el Comité Europeo de Orange en París, donde asistieron en representación de la parte social de las filiales españolas, como titulares en dichos foros, nuestros compañeros de **CCOO**, Juan María Hernández y Antonio Muñoz de la Nava, y donde, entre otras cosas, se volvió a insistir a la Dirección Internacional del Grupo en una **garantía de empleo en relación a la Joint Venture de MásMóvil y Orange, y que se tenga muy presente siempre el factor humano a nivel de empleo, en la mejora de las condiciones laborales, sociales y económicas, y en los modelos de gestión.**

También reclamamos más información sobre la situación de Totem, Orange Business, Orange Bank, etc.



Aquí dos **fotos** del Comité Europeo (arriba) y el Comité Mundial del Grupo Orange (abajo izq) que contó con la presencia de la CEO del Grupo Orange, **Christel Heydemann** y donde estuvieron presentes también, junto a representantes de otros países, nuestros compañeros de **CCOO**, antes mencionados, Juan María y Antonio, y por otro lado, incluimos otra foto de la carta en defensa del empleo (abajo dcha) que se envió a los representantes de la Competencia de la Unión Europea en Bruselas y a la Comisión de Industria, Investigación y energía en España, y que también se entregó a la Dirección Internacional del Grupo Orange obteniendo su correspondiente "recibi".



¡ NO TE OLVIDES ! AYUDAS SOCIALES DE BACHILLERATO, FP Y CELIAQUÍA



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 celiacía.

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!**

¡ MÁS PUNTOS DE RECARGA PARA COCHES ELÉCTRICOS EN ORANGE !

En coincidencia con planteamientos de **CCOO** sobre Movilidad Sostenible, se va a habilitar en varios edificios de La Finca, **68 plazas con punto de recarga para coche eléctrico/híbrido para los trabajadores y trabajadoras de Orange que lo necesiten**. La implantación de estos nuevos puntos de recarga no implicará un menor número de plazas disponibles para la plantilla.



Movilidad
Sostenible



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

Desde **CCOO** hemos trasladado a la Dirección que nos parece positiva esta mejora en movilidad sostenible, como primer paso, pero, también, hemos recalcado que dicha opción para coches eléctricos e híbridos **debe extenderse a otras sedes** de Orange en Madrid (Ulises y Palos de la Frontera) y, también a otras sedes de Orange de otros territorios: **Barcelona, Valencia, Sevilla, Valladolid, Vigo, A Coruña, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria, Salamanca, Zaragoza, Euskadi, Asturias, etc.**

Recordamos: 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 continuación, explicamos con detalle la revisión salarial de este año.

En este mes de abril ya es la REVISIÓN SALARIAL 2023

En CCOO ya os informábamos en el anterior comunicado que en la nómina de abril se procederá a incrementar los salarios de todas las personas trabajadoras de **OSP, OSFI y Simyo** acogidas al Convenio de Orange.



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.



Volvemos a recordar 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 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, *releases*, disponibilidad, *Griet*, 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.

Insistimos 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.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

