

REVISIÓN SALARIAL

Tras varias peticiones de información por parte de **CCOO**, la Dirección ha facilitado alguna cifra sobre la revisión salarial del pasado abril y sobre el bono *dedocrático*.

Los datos aportados son escasos (hemos pedido muchos más detalles) pero permiten hacer una primera valoración global en la que hay datos positivos y negativos. Entre los primeros **destaca la revisión salarial obligatoria de 2023** que, pactada entre **CCOO** y el resto de sindicatos con la Dirección, ha permitido aliviar en parte los peores efectos de la inflación en Orange, aunque por desgracia no todos.



A comienzos de semana la Dirección nos daba algunas cifras de la revisión salarial de 2023. Los datos aportados son bastante escasos y no permiten un análisis en profundidad. A la espera de que atiendan las peticiones adicionales de información que hemos solicitado, presentamos los números que tenemos por ahora.

El 98% del total de la plantilla de Orange, incluido el personal de dirección, ha tenido algún incremento salarial en abril. Podemos concluir que, **por primera vez en Orange, ha habido en 2023 una revisión salarial de carácter universal**, un objetivo histórico que en **CCOO** nos hemos marcado desde siempre. Respecto al año pasado, la mejora es notable, ya que entonces el 75% de la plantilla tuvo alguna revisión salarial frente al 98% de ahora.

- La gran mayoría de las subidas salariales tiene su origen en el **Acuerdo de mejora y prórroga del Convenio de Orange** que, **CCOO** junto al resto de sindicatos, firmamos en diciembre. Según cálculos internos, las revisiones salariales obligatorias del 6% o del 2% han alcanzado aproximadamente al 85% de la plantilla, a unas 2.700 personas de **OSP**, **OSFI** y **Simyo**.
- Otro factor importante ha sido la **Bolsa de Igualdad**, con subidas de 500 o 200 euros brutos anuales (fijo + variable), dependiendo de si la diferencia de salario de la mujer trabajadora respecto a la mediana de sus compañeros estaba por encima del 20% o entre el 10% y el 20%. Más de 420 trabajadoras se habrían visto beneficiadas por la Bolsa de Igualdad, la mayoría dentro del grupo de los 200 euros.
- La última parte de la revisión de sueldos de 2023 ha venido por las **subidas salariales discrecionales de la Dirección**, que ha otorgado a quien ha querido. Y ha querido que unas 400 personas entre directores/as y *managers* sean beneficiadas por estas subidas discrecionales. Solo unas 50 personas en toda la empresa (todas de dirección o de alta dirección) podrían haber sido excluidas por el elevado sueldo que ya perciben.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



Hemos constatado que también ha habido casos de subidas discrecionales para el personal de convenio. No sabemos su alcance y hemos pedido más información, pero tras realizar un muestreo parece bastante limitado y en porcentajes muy reducidos. Nos han llegado multitud de comentarios de trabajadores y, sobre todo de trabajadoras, a los que sus responsables transmitían que *“Bastante subida tienes ya con la revisión de los sindicatos y lo de igualdad para encima darte una subida adicional...”*.

- Según la Dirección, globalmente las subidas han sido mayores para las mujeres que para los hombres, pero hay un matiz importante: se refieren a que el porcentaje medio ha sido superior. Desde siempre las mujeres de Orange sufrimos desigualdad salarial respecto a nuestros compañeros y el resultado en euros de la subida no solo depende del porcentaje en cuestión, sino también del salario de partida sobre el que se aplica. La foto final es que las trabajadoras no hemos tenido una mejor revisión salarial y, desgraciadamente, seguiremos cobrando menos. Sin embargo, la brecha salarial podría haberse reducido durante este ejercicio, aunque a un ritmo tan lento que harían falta muchos años (década y pico) para que los sueldos lleguen a igualarse.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados, delegadas 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 electrónico a comitempresa.es@orange.com.

BONO DEDOCRÁTICO

El bono *dedocrático* es una retribución económica no consolidable y arbitraria que, basada en una presunta meritocracia, la Dirección de Orange utiliza a como mecanismo de recompensa o castigo.

Un año más, ha beneficiado a unos cuantos y castigado a la mayoría de la plantilla. **Sin duda quien lo ha recibido ha sido merecedor del mismo, pero el resto de la plantilla también lo merecía y se ha ido con las manos vacías.**

Este año el *bonodedo* ha venido con **tintes discriminatorios** hacia las mujeres de Orange, que lo hemos recibido menos que los hombres. Y de nuevo denunciamos el trato hacia las personas con **jornada reducida**; lo que la Dirección hace a este colectivo con el bono *dedocrático* es lamentable.

En CCOO reiteramos nuestra propuesta de un bono colectivo para toda la plantilla, justo y con objetivos medibles, que sirva para reconocer el esfuerzo y contribución de todas las trabajadoras y trabajadores de

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



Orange, como ya se hizo en el pasado con Conquistas 2015 y Essentials 2020.

Manifiestamos una vez más nuestro completo desacuerdo con el bono *dedocrático* de la Dirección de Orange y lamentamos que las propuestas que hemos formulado en **CCOO** para mejorarlo sean sistemáticamente rechazadas: un mínimo para toda la plantilla, objetivos claros, evaluables y medibles alejados de las opiniones subjetivas y de la arbitrariedad, guía de buenas prácticas con indicaciones precisas sobre los puntos a evaluar, procedimientos claros de concesión, negativa o reclamación, transparencia en la gestión, etc.

Aclaremos que **no ponemos en duda que quienes reciben el bono lo merecen, sino que toda la plantilla de Orange, de manera colectiva, contribuye a los resultados y también debe recibirlo.**

A continuación, informamos de lo que ha pasado este año con el **bono dedocrático**:

- De nuevo, unas 1.650 personas, la mayoría de la plantilla de Orange, hemos sido castigadas sin el *bonodedo*.
- A diferencia del año pasado donde la distribución del bono *dedocrático* fue igual entre hombres y mujeres (40% - 40%), en 2023 la Dirección se lo ha dado a muchos más hombres que a mujeres: unas 595 trabajadoras lo han recibido frente a 930 hombres. El bono *dedocrático*, por tanto, no solo ha castigado a la mayoría de la plantilla, sino que ha degenerado de tal forma que ahora es un **elemento discriminador** para las mujeres de la empresa, que lo recibimos en una proporción menor que la de nuestros compañeros.
- Lo peor es el **nuevo golpe que reciben las personas con reducción de jornada**, casi todas mujeres. De este colectivo, apenas un tercio ha obtenido el bono *dedocrático*: 14 puntos menos que la media en la empresa.
- Los bonos de este año han sido del 2.5% (19.8), del 5% (45.1, los más numerosos), del 7.5% (23.2), del 10% (9.4), del 12.5 (1.3) y del 15% (1.3).
- Según la Dirección, los motivos para otorgar el bono han sido un esfuerzo o dedicación extraordinarios (38%), una contribución extraordinaria a resultados o proyectos (26%), participación en proyectos estratégicos extraordinarios (14%), excelente liderazgo (14%) o retención del talento (7%). Todas esas razones subjetivas y de imposible medición se traducen en lo siguiente: sin demasiado disimulo el bono se lo dan a quien quieren, porque quieren, en la cuantía que quieren y, por supuesto, sin posibilidad de reclamación o revisión.



JORNADA DE VERANO

En menos de dos semanas comenzará la jornada continua de verano en Orange. El miércoles 14 de junio será el último día a trabajar por la tarde hasta el lunes 4 de septiembre, cuando se retomará la jornada partida normal.

Desde **CCOO** recordamos algunos puntos a tener en cuenta con ocasión del comienzo de la jornada de verano.

Como **comunicamos** hace ya tiempo cuando se aceptó la propuesta de **CCOO** sobre el Calendario Laboral 2023 en Orange, en menos de dos semanas comenzará la jornada continua de verano, un estupendo beneficio para la conciliación laboral, personal y familiar.



El miércoles 14 de junio será el último día a trabajar por la tarde hasta el lunes 4 de septiembre, cuando se retomará la jornada partida normal. Se trabajarán siete horas diarias de lunes a viernes, conservando intacta la actual flexibilidad horaria de entrada al trabajo de 7:30h a 10:00h (en Canarias, de 6:30h a 10:00h) y pudiendo salir a partir de las 14:30h.

El **teletrabajo** en Orange no experimenta cambios con ocasión de la jornada de verano y conviene tener en cuenta lo siguiente:

- No existen impedimentos para cambiar la modalidad de teletrabajo de tardes al de días dos días completos a la semana. En septiembre, quien así quiera, puede retomar de nuevo el teletrabajo por las tardes.
- Durante la jornada de verano podrá utilizarse un máximo de 3 días de la bolsa anual de 12 días adicionales de teletrabajo.
- El teletrabajo puede realizarse desde la residencia habitual del trabajador/a, o bien desde una segunda residencia.

Para completar los demás aspectos del calendario laboral de 2023 aplicable en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, recordamos que **este año tendremos hasta 29 días hábiles libres**: 23 días laborables de vacaciones + 2 días hábiles de libre disposición + 2 días en sustitución de los festivos de empresa (24 y 31 de diciembre, que caen en domingo) + hasta 2 días hábiles adicionales por antigüedad (dos días para los que tengan veinte años o más de antigüedad y un día para quienes que lleven prestando sus servicios al menos diez años). Todos estos días de libranza son hábiles, no naturales. En algunos territorios como Barcelona, Valencia, Valladolid, Málaga... habrá algún día libre adicional por tener festividades locales que caen en sábado.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



Aclaremos además los siguientes aspectos:

- a) El **Convenio de Orange** establece en su artículo 23.2 que *“La aplicación de la [jornada intensiva de verano] afectará a todos los empleados/as con jornada partida y que no estén adscritos a una actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales”*. Es decir, la jornada de verano es un derecho para todas y todos en Orange.
- b) Para poder tener en el verano una jornada intensiva y continua de 7 horas diarias, durante el resto del año se trabajan 41 horas semanales. Es decir, quien durante el verano sigue con los mismos horarios que en jornada partida está realizando horas extraordinarias, que legalmente tienen que compensarse.
- c) La ayuda a comida no se devenga durante la jornada intensiva. Pero si en verano se trabaja por las mañanas y por las tardes, entonces sí.

Ante cualquier duda contacta con tu delegado/a de **CCOO**, o bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

DESPIDO EN ORANGE MADRID

Esta semana la Dirección ha ejecutado el despido de un trabajador en Madrid. La persona afectada pertenecía a Orange España Virtual (**OEV-Simyo**), prestaba sus servicios en La Finca, se dedica a tareas comerciales y apenas había superado el periodo de prueba: fue contratado el 7 de marzo y despedido el pasado martes 30 de mayo.

Ante cualquier despido en **CCOO** recomendamos que se exija siempre la presencia de un representante sindical en los finiquitos. Puede ser de gran ayuda en momentos tan complicados y traumáticos.

JOINT VENTURE ORANGE MÁSMÓVIL

Las secciones sindicales de **CCOO** de Orange y MásMóvil de las diferentes filiales de ambos grupos empresariales estamos en permanente contacto y coordinación con dos objetivos primordiales: **defensa del empleo y de las condiciones laborales, económicas y sociales** de todas las personas trabajadoras. Tal como **adelantábamos** la semana pasada, seguimos con los preparativos para el encuentro con las autoridades europeas de la competencia, concretamente con **Annemiek Wilpshaar** y su Unidad de Fusiones en los sectores de tecnologías de la información, telecomunicaciones y medios de comunicación. Este departamento de la Comisión Europea es el que actualmente está investigando la *joint venture* y tendrá la última palabra sobre la misma.

✉ comitempresa.es@orange.com

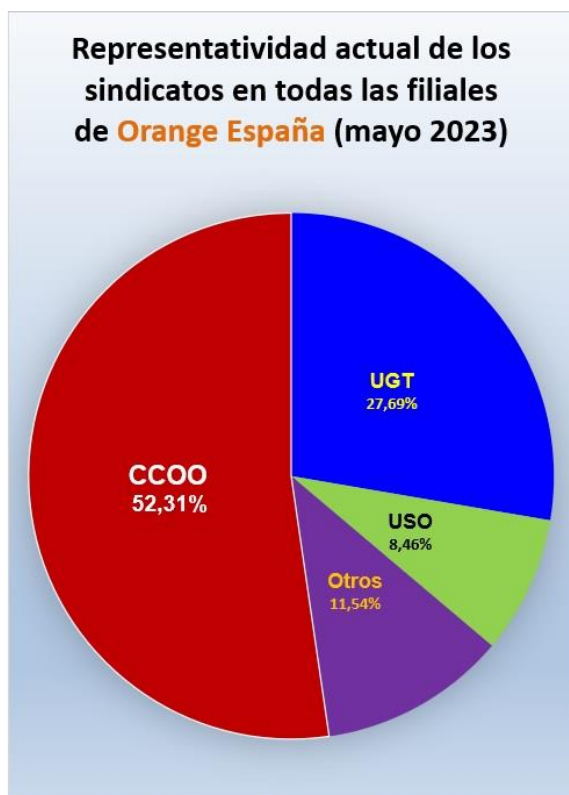
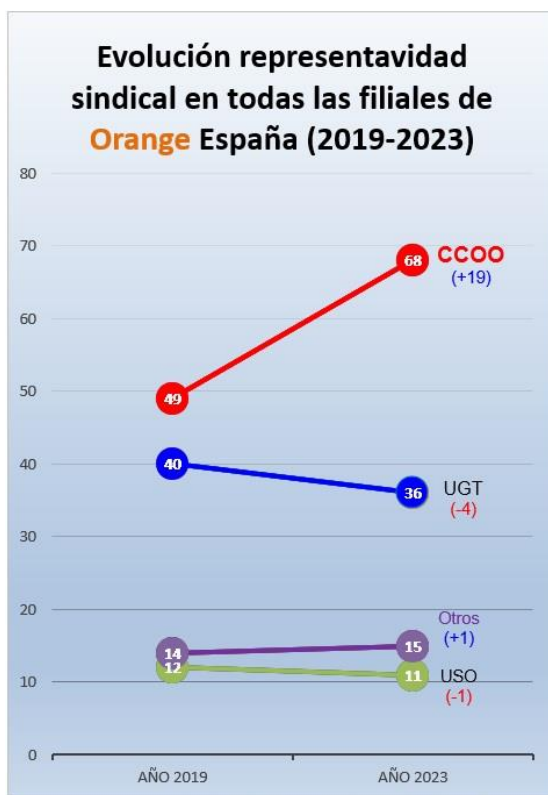
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



CRECE LA REPRESENTATIVIDAD DE CCOO EN ORANGE

Los resultados de los últimos procesos electorales en el conjunto de las filiales de Orange España avalan el trabajo de **CCOO** en defensa de toda la plantilla. Solo en mayo hemos logrado cuatro delegados/as más en **Barcelona** y **Bilbao** (el 100% de los representantes que se elegían) y, gracias al apoyo mayoritario de las trabajadoras y trabajadores, afianzamos todavía más el liderazgo social en Orange.



(Bajo la denominación de "Otros" se agrupan varios sindicatos: ADT, SITA, CGT y STO)

- ✓ **Mayoría absoluta** de **CCOO** en **Orange OSP**, la matriz y filial más numerosa del Grupo Orange en España. Tenemos más delegados/as que todos los demás sindicatos juntos.
- ✓ **Mayoría absoluta** de **CCOO** en **Orange España Virtual (Simyo)**, con el 100% de la representatividad social.
- ✓ **Mayoría absoluta** de **CCOO** en **TOTEM**, la empresa *towerco* del Grupo Orange en España, con el 100% de la representatividad social.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



- ✓ **Mayoría absoluta** de **CCOO** en **Orange Distribución**, donde en todas y cada una de las votaciones celebrados en las tiendas propias de Orange en **Barcelona, Madrid, Euskadi, Galicia, Valencia, Valladolid, Málaga...** hemos ganado y obtenido el 100% de la representatividad.
- ✓ **Mayoría absoluta** de **CCOO** en **Jazzplat Guadalajara**, la segunda filial más numerosa de Orange en España. En las últimas elecciones logramos más delegadas/os que todos los demás sindicatos juntos.
- ✓ En **OEST Asturias**, la tercera filial de Orange por plantilla, **CCOO es uno de los sindicatos mayoritarios**.
- ✓ Únicamente en **OSFI** y **Orange Business** es otro el sindicato mayoritario, aunque por la mínima. No obstante, **CCOO** tiene representación legal en estas dos filiales.

En el último ciclo electoral (2019-2023) **CCOO** ha logrado incrementar significativamente el número de delegadas y delegados dentro del Grupo Orange España (+19), aumentando enormemente la brecha respecto al segundo.

Si hace cuatro años **CCOO** tenía 9 representantes más que la segunda organización sindical, ahora contamos con 32 delegados/as más.

	CCOO	UGT	USO	Otros	nº. delegados/as Grupo Orange España
Año 2019	49 (42,61%)	40 (34,78%)	12 (10,43%)	14 (12,17%)	115
Año 2023	68 (52,31%)	36 (27,69%)	11 (8,46%)	15 (11,54%)	130
	(+19) ↑	(-4) ↓	(-1) ↓	(+1) ↑	

Por eso, los dos titulares españoles en los Comités Europeo (**Antonio Muñoz de la Nava**) y Mundial (**Juan María Hernández**) de Orange son de **CCOO**.

