

BONO JOINT VENTURE

¡Firma la petición del Bono JV para tod@s!

¡MÁS DE 1000 PERSONAS HAN FIRMADO YA!

Las personas trabajadoras que procedemos de cualquiera de las filiales del Grupo Orange (OSP, OSFI, Simyo-OEV, Jazzplat, Tiendas Propias, OEST), de Euskaltel, de Telecable y R Cable y las contratadas en MásMóvil con posterioridad al 1 de febrero de 2021, hemos contribuido en igual medida a que MásOrange sea una realidad. Sin embargo, la Dirección nos castiga sin el bono de 3.800 euros, que solo recibe una parte de la plantilla.



- El pago del bono extraordinario obedece única y exclusivamente al arranque de la operación conjunta en España entre los grupos Orange y MásMóvil. No guarda relación con el cumplimiento de objetivos financieros y/o comerciales o con desempeños laborales excepcionales.
- Meinrad Spenger lo comunicó al día siguiente de su nombramiento, cuando ya era el CEO de todas y todos en MásOrange.
- El bono es nuevo. Releva uno anterior cuyas condiciones de devengo no se han cumplido.

Por tanto, si el bono es consecuencia directa de la joint venture, si se ejecuta y compromete por el CEO de todas y todos después de formalizada ésta y si es de nueva creación y no obedece a compromisos anteriores ¿Por qué lo reciben algunos, pero no toda la plantilla? ¿Por qué nos discriminan? ¿Acaso MásOrange es cosa de solo unos pocos? ¿No somos un equipo?

Para **CCOO** es prioritario no dejar a nadie atrás. Empezamos mal, rematadamente mal, si la Dirección pretende instaurar un régimen de castas en la empresa, donde algunos/as (merecidamente) reciben beneficios por la *joint venture*, y el resto, los de segunda categoría, nos vamos con las manos vacías.

El Bono JV debe ser un reconocimiento al trabajo duro y dedicación que el conjunto de la plantilla, sin excepciones, ha demostrado para arrancar la operación conjunta y pedimos a la Dirección reconsiderar su decisión.

Firma esta petición si estás a favor de un pago justo e igualitario del Bono Extraordinario JV para todas las trabajadoras y trabajadores de MásOrange.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



**28
Abril****Día mundial de la seguridad
y salud en el trabajo**

REVISIÓN SALARIAL BOLSA IGUALDAD

Ayer se realizaron las transferencias de las nóminas correspondientes al mes de abril. Según establece el **Convenio de Orange**, aparece la revisión salarial junto al pago de los atrasos, pues el proceso general de subida de sueldos tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero.



Como los últimos resultados de Orange han sido buenos y se cumple la condición de que el *EBITDA* de 2023 ha sido superior al del ejercicio precedente, la revisión salarial en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** de este año consiste en:

- **SUBIDA MÍNIMA DEL 3,10%** para todas las personas trabajadoras con un salario fijo bruto anual inferior o igual a 40.946,03 euros.
- **SUBIDA MÍNIMA DEL 1,25%** para todas las personas trabajadoras con un salario bruto fijo anual superior a 40.946,03 euros e inferior o igual a 55.144,71 euros (esta última cifra incluyendo la retribución variable real de 2023).

Los porcentajes anteriores pueden ser mayores si la Dirección ha decidido incrementarlos con una subida adicional de carácter discrecional; por eso se habla de **revisión salarial mínima garantizada**, porque el convenio obliga a aplicar como poco esos porcentajes, aunque la empresa puede subirlos si quiere, pero nunca bajarlos. Por otra parte, es la Dirección quien determina la subida o la congelación de los salarios superiores a 55.144,71 euros. No obstante, en **CCOO** consideramos que el proceso de revisión salarial debería tener un carácter universal para asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de todas y todos, siempre con especial atención a los sueldos más bajos, que son los más perjudicados ante la inflación.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



Como venimos reiterando desde hace tiempo, en **CCOO** queremos dar continuidad a un sistema de revisión salarial igualitario y con perspectiva de género, que cumpla con el **Plan de Igualdad**. Por eso seguimos exigiendo este año, y durante el tiempo que sea necesario, un presupuesto económico específico para paliar la discriminación salarial crónica que sufrimos las mujeres trabajadoras de MásOrange, esto es, una **BOLSA DE IGUALDAD**, como ya se hiciera el año pasado cuando **prorrogamos** y logramos mejorar el convenio.

Pregunta: ¿Habrá recorte de plantilla?

Responde Spenger: **No está contemplado.**

P. Pero dejan la puerta abierta a salidas voluntarias.

R. *Eso es algo que hay que debatir en el diálogo social, con trabajadores y sindicatos. Si existe esa demanda, se analizará seriamente.*

P. Telefónica ha protagonizado un ERE de grandes dimensiones que afecta precisamente a sus trabajadores más veteranos.

R. *Sí, pero para nosotros esto es un proyecto de crecimiento. El foco y la prioridad es la generación de nuevo empleo. Creemos que...*

GARANTÍA DE EMPLEO

Esta semana, la Dirección vuelve a realizar en **declaraciones** a la prensa, asegurando que no hay previstos recortes de plantilla, pero deslizando a continuación una posible “demanda” de salidas laborales voluntarias.

CCOO es un sindicato que apuesta siempre por el empleo, no por los despidos, así que en lo que dependa de nosotr@s no vamos a impulsar un ERE bajo ningún concepto, por muchas solicitudes que alguien en su imaginación crea ver en la empresa. Al contrario, para

dar estabilidad y seguridad vemos necesario concretar y formalizar estas declaraciones en una verdadera garantía de empleo, ya que las trabajadoras y trabajadores queremos seguir prestando nuestros servicios en MásOrange, siempre bajo unas condiciones laborales y de sueldo dignas.

Si tras el **nombramiento** el pasado lunes del siguiente nivel organizativo que complementa al Comité de Dirección, hay personal directivo que, por la razón que sea, no quiere seguir en MásOrange, existen mecanismos legales que pueden ser una solución sin extender la amenaza del despido colectivo al conjunto de la plantilla. En cualquier caso, plantear estos temas cuando la *joint venture* apenas ha empezado a rodar, es un disparate.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



En **CCOO** somos claros: no queremos EREs en MásOrange y manifestamos nuestra total oposición a las salidas forzosas en la empresa. Rechazamos y rechazaremos cualquier programa de afectación del empleo que no sea completa y absolutamente voluntario de principio a fin y no aceptamos sucedáneos de aparente voluntariedad (voluntariedad al principio, pero despidos o prejubilaciones forzosas a continuación si no se alcanza el número de salidas previsto).



AYUDAS BACHILLERATO, FP Y CELIAQUÍA

Hasta el domingo 5 de mayo (incluido) estará abierto el plazo para que las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** o **Simyo** puedan solicitar una ayuda económica a cuenta del fondo de acción social previsto en el Convenio de Orange si tienen hijos/as cursando el bachillerato o FP. Y lo mismo para trabajadoras/es de Orange con celiaquía.

La solicitud de las ayudas sociales se hace online en **Vive Orange**, donde también están los requisitos y la documentación necesaria a aportar.

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 pase el plazo!

REGISTRO SALARIAL

En **CCOO** tenemos el registro salarial de Orange **OSP**, **OSFI** y **Simyo**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: fijo, variable, pluses, gratificaciones, beneficios, percepciones extrasalariales... Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).



Si bien la finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su retribución está en la media de su grupo profesional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos. Habla con tu delegado/a de **CCOO** o envía un correo a **comitempresa.es@orange.com** y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.



CAMPAÑA RENTA

Si estás afiliada/o a **CCOO**, puedes deducirte el pago de la cuota sindical en la declaración de la renta; se hace en la **casilla 14** del formulario web de la Agencia Tributaria.

Quienes tienen **acciones de Orange**, el año pasado habrán recibido en junio y diciembre unos ingresos en concepto de pago por dividendos; es obligatorio incluirlos en la declaración (**casillas 29 y 588**).

Recordamos que el 26 de junio termina el plazo para presentar la declaración por internet si el resultado es a pagar (positiva) con domiciliación en cuenta. El 1 de julio acaba el plazo para todos los supuestos.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

