

## Propuesta de revisión salarial para el IV Convenio Colectivo de Orange Espagne

Desde las secciones sindicales de CCOO en OSP, OSFI y Simyo, en colaboración y de manera conjunta, y como sindicato mayoritario en la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange, presentamos a la Dirección nuestra propuesta de REVISIÓN SALARIAL para, en su caso, tras valorarse y analizarse, sea incluida en el futuro convenio.

Durante los últimos años en Orange España hemos alcanzado unos resultados económicos y financieros excelentes. Gracias a ellos, la filial española está a la cabeza del Grupo en cuanto a eficiencia, rentabilidad y beneficios.

Después de Francia, y teniendo en cuenta los distintos orígenes, competencia, mercados y *headcount*, somos el país que más ingresos aporta al Grupo. Pero, además, en el mercado español de las telecomunicaciones somos ya el operador alternativo de referencia, desplazando a nuestro competidor más cercano de la segunda posición –Vodafone–, y siendo solo superados por Telefónica, el antiguo monopolio.

AÑO	INGRESOS (*)	EBITDA (*)	Evolución EBITDA
2014	3.876	958	
2015	4.253	1.068	+11,48%
2016	5.014	1.349	+26,31%
2017	5.371	1.582	+17,27%
2018 (**)	5.349	1.700	+07,46%

(\*) Cifras expresadas en millones de euros

(\*\*) Datos pendientes de confirmación, comunicados ya en varias áreas

Los últimos datos oficiales completos datan del año 2017, donde Orange España consiguió los mejores resultados de su historia, al obtener un nuevo record de ingresos con 5.371 millones de euros (un 7,12 % más que el año anterior) y también otro record de EBITDA, con 1.582 millones de euros (un 17,27 % más que el año anterior).

El EBITDA, según la Dirección de Orange, es la magnitud financiera de referencia para evaluar la marcha económica de la empresa. Si finalmente se confirman los datos económicos ya comunicados en varias áreas, el EBITDA de 2018 superará el record del año anterior, incrementándose un 7,46 % y alcanzando unos beneficios por valor de 1.700 millones de euros.

Por su parte, el índice de precios al consumo (IPC) cerró el año 2018 con una subida del 1,2 %, tras varios años de inflación controlada en torno al 1 %.

En el III Convenio Colectivo de Orange estas dos magnitudes, EBITDA e IPC, han sido las referencias utilizadas para la revisión salarial y puede afirmarse que los espectaculares resultados económicos logrados durante los últimos años en la empresa no han ido acompañados de una política de revisión de sueldos correcta, que consolidara de manera adecuada el poder adquisitivo de toda la plantilla.

Recordamos en CCOO que la voluntad de las partes durante la negociación del anterior convenio colectivo y durante sus prórrogas se tradujo en varios consensos que la Dirección ha ido incumpliendo en los últimos ejercicios: si bien desde la representación social aceptamos desvincular en buena parte el IPC de la revisión salarial anual, y que ésta se ligara a la evolución del EBITDA, protegiendo de manera especial los sueldos más bajos y los medios, quedó claramente entendido en la negociación que todos los salarios evolucionarían en función de los resultados de la empresa. La idea era sencilla: si la empresa iba mal, los salarios deberían contenerse. Pero esto también debía funcionar en sentido contrario, por lo que si la evolución económica y financiera de la empresa es buena, los salarios de todas y todos deben crecer.

En CCOO entendemos que los buenos resultados de la compañía han de repercutir en todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa sin excepciones, que son a fin de cuentas los verdaderos artífices de estos logros. Y no solo al personal de Dirección y Alta Dirección, para los que los salarios desde luego no son un problema y los que, además, disfrutan de toda clase de beneficios y privilegios, como por ejemplo un bonus de algo más de 8 millones de euros que el año pasado se repartieron medio centenar de directivos de Orange... Cerca de 170.000 euros de media para cada uno. Además, para 2020 hay provisionados otros 4,6 millones de euros para pagar otro bonus a esta misma élite. No así al resto de empleados.

Al tratar cuestiones tan importantes como la revisión salarial, rechazamos completamente lo que la Dirección llama *meritocracia* y mucho menos que las opiniones subjetivas y valoraciones parciales que la sustentan sean el factor más importante para actualizar los sueldos de la plantilla.

Añadimos por último, que la rentabilidad de los empleados de Orange España es la más alta dentro del grupo de países que más aportan al Grupo Orange, como puede observarse en la siguiente tabla, con datos completos correspondientes al año 2017:

PAÍS	EBIDTA (*)	Número de empleados	Rentabilidad por empleado
ESPAÑA	1.582	5.471	289.161
FRANCIA	6.901	76.168	90.602
POLONIA	707	13.108	53.937
BÉLGICA + LUXEMBURGO	302	1.794	168.339

(\*) Cifras expresadas en millones de euros



En España triplicamos la rentabilidad por empleado de Francia, quintuplicamos a Polonia y casi doblamos a Bélgica + Luxemburgo.

En base a todo lo anterior, la propuesta de revisión salarial que hacemos desde las secciones sindicales de CCOO en OSP, OSFI y Simyo para su inclusión en el futuro convenio es la siguiente:

- Un incremento en la retribución fija anual de MIL EUROS (1.000 €) brutos cada año de vigencia del convenio para todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas citadas, sin excepciones.
- Una actualización de MIL EUROS (1.000 €) para este año 2019 de los salarios mínimos de todos los grupos profesionales (Grupos 0, 1, 2, 3 y 4) del vigente convenio colectivo. Para los siguientes años, pedimos su actualización de acuerdo al IPC del año anterior, siempre que éste sea positivo.
- Proponemos que el EBITDA solo sea una referencia para la consecución de bonos de carácter extraordinario.
- Eliminar el llamado “tope de revisión salarial” que permite a la Dirección excepcionar las garantías de revisión salarial para los sueldos más altos cuando no se cumple el objetivo de EBITDA + 50% fijado en el actual convenio.
- Creación de una bolsa económica específica de carácter anual encaminada a reducir las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras con las mismas funciones y/o puesto de trabajo, para poner fin a la brecha de género existente en Orange.
- Creación de una bolsa económica específica de carácter anual encaminada a reparar las posibles pérdidas de poder adquisitivo relacionadas con la congelación de los salarios fijos, producidas por el llamado “tope de revisión salarial” durante los últimos años.
- La revisión salarial anual nada tiene que ver con ningún sistema de evaluación del desempeño ni con la opinión subjetiva del jefe de turno, por lo que proponemos que estos aspectos no estén vinculados en modo alguno a la revisión salarial.

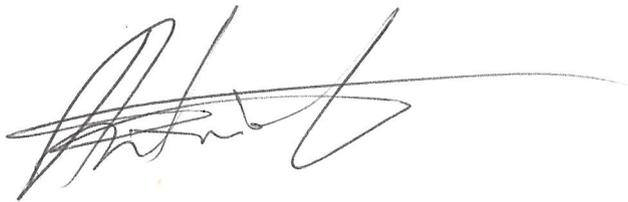
Con las propuestas que presentamos desde CCOO se cumplen varios de los requisitos que consideramos esenciales:

- Una revisión salarial acorde con los buenos resultados económicos actuales. La cantidad de 1.000 euros que proponemos es proporcionada y consecuente a los enormes ingresos y beneficios que desde la plantilla producimos para la

empresa. Supone en total apenas un 0,07% de los ingresos que generamos cada año; o un 0,22% del EBITDA (beneficios) de 2017, cifra que baja al 0,20% de confirmarse el EBITDA de 2018.

- Una revisión salarial que llegue a todos los trabajadores y trabajadoras de Orange, sin excepciones.
- Una revisión salarial **igual** para toda la plantilla, sin disfraces de porcentajes y sin los errores de salto que éstos pueden producir al utilizar varias franjas salariales.
- Unos mecanismos de revisión y compensación para erradicar la desigualdad salarial en Orange entre trabajadoras y trabajadores, y para paliar los efectos de la congelación salarial por el llamado “tope de revisión salarial”.

Sin otro particular, reciban un saludo.



CCOO Orange

En Madrid, a 20 de febrero de 2019.



Recibí RRHH