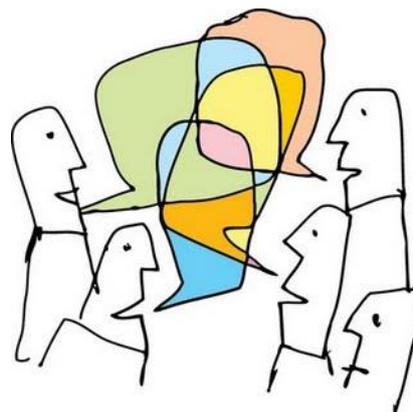


13ª REUNIÓN DEL CONVENIO

El miércoles 22 de mayo desde **CCOO** tuvimos con la Dirección la reunión número 13 de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange.

Los representantes de **CCOO** Orange de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** en la mesa de negociación abordamos esta reunión con la Dirección incidiendo en varios temas importantes que todavía tenemos pendientes y que podrían determinar la firma de un nuevo convenio que necesariamente ha de ser mejor que el anterior.

Los temas tratados fueron muchos: garantía de empleo, jornada de verano, teletrabajo, registro y control horario, permisos, desconexión digital (donde la Dirección ha entregado una contrapropuesta de redactado algo más concreta), movilidad sostenible... y con más profundidad y detalle, revisión salarial, pluses y complementos, antigüedad, kilometraje y *renting* de vehículos comerciales.



En dos temas principales como son la estabilidad laboral (garantía de empleo) y la revisión salarial anual, no vemos avances suficientes; respecto al calendario laboral y la jornada intensiva de verano la discrepancia es completa: reiteramos una vez más en **CCOO** que no aceptamos recortes en la jornada de verano de tres meses que hemos venido disfrutando durante los últimos nueve años.

La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para el miércoles 29 de mayo y la Dirección ha asegurado que quiere dar una respuesta final a varias de las cuestiones importantes que todavía están abiertas. Como puntos añadidos se tratarán los **beneficios sociales, formación, prevención y salud laboral, clasificación y profesional e igualdad**.

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.

APARTADOS ECONÓMICOS

En **CCOO** pedimos a la Dirección mejoras en varios apartados económicos del convenio: **retribución variable, pluses, complementos, kilometraje, *renting* y movilidad sostenible**.

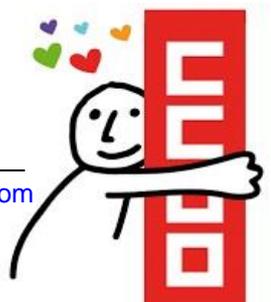
Hemos reclamado a la Dirección que la retribución variable se incremente al 20% como mínimo, así como una mejora generalizada de todos los pluses y complementos, en el kilometraje, en el *renting* de vehículos comerciales y en el plus de movilidad sostenible, según lo dispuesto en nuestra [plataforma de negociación](#).

Detallamos a continuación estos apartados:

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879
www.ccoo-orange.es



- **Variable.** Además del incremento al 20 % de la retribución variable, hemos pedido que se iguale el porcentaje entre trabajadores/as con idéntico o similar puesto, para evitar que en el mismo equipo haya diferencias (que en ocasiones son enormes). Seguimos apostando por unos objetivos específicos, medibles, alcanzables y realistas, eliminando las valoraciones subjetivas que por desgracia son cada vez más frecuentes.
- **Estructura salarial.** Todas las personas que trabajamos en Orange debemos tener la misma estructura salarial. La subsistencia del plus de exclusividad que arrastra parte de la plantilla procedente de antiguas empresas fusionadas (Ya.com, Al-pi...) es una anacronismo que debe corregirse, integrándose su importe en el salario base.
- **Antigüedad.** La habilidad, conocimiento y pericia que supone llevar años trabajando en Orange, además de la fidelidad, deben compensarse, como se hace en otras muchas empresas, incluidas varias filiales del Grupo Orange. En **CCOO** hemos propuesto un sistema de compensación económico a la antigüedad, pero sin descartar otras fórmulas (días adicionales libres, algún regalo, etc.).
- **Disponibilidades horarias.** Han sido muchos los trabajadores y trabajadoras que han contactado con nosotros para que reclamemos en la mesa de negociación las disponibilidades horarias que realizan de manera frecuente u ocasional. Estos trabajos desempeñados fuera de horario, ya acabada la jornada laboral, en festivos o fines de semana no son *inherentes* al propio trabajo, como sostiene al Dirección, ni tampoco están incluidos en el salario. Son tiempo efectivo de trabajo, que debe compensarse de manera adecuada y regulada, sin que la compensación pueda ser fijada arbitraria y unilateralmente por el jefe de turno. Los casos que hemos presentado son los de **Eventos, Secretarías/os, Seguridad Física, Infraestructura e Inmuebles (Comunicaciones), Preventa Grandes Cuentas (Consultoría preventa y arquitectura preventa), Tribus (Digital y Jazztel), Despliegue, Jurídico y Operadores.** También hemos trasladado la situación de **GRIETs** y *releases*.
- **Pluses ya recogidos en convenio.** Los pagos por guardias, intervenciones, trabajos programados, rotación de jornada, complemento de sábados, domingos y festivos, retén, plus de emergencia y disponibilidad en áreas no técnicas, deben actualizarse a los precios actuales de mercado, pues en algunos casos cada vez están más desfasados. Por otra parte, hemos reclamado que las disponibilidades horarias deben compensarse de manera homogénea, con independencia del área que las realiza: no es normal que las disponibilidades realizadas desde algunas áreas (por ejemplo, Facturación, Servicio al Cliente...) se paguen a un precio muy inferior al hecho en otras áreas.
- **Kilometraje y *renting* de vehículos comerciales.** La compensación de 0,27 € por kilómetro se revisó por última vez en el año 2013; y por todos es sabido que en los últimos años el precio del combustible ha crecido de manera espectacular. No es normal que este importe lleve congelado ya seis años y que la Dirección apueste por congelarlo cuatro años más. En **CCOO** hemos pedido una actualización urgente del pago por kilometraje. También hemos trasladado a la Dirección algunos problemas no solucionados por el [acuerdo de *renting*](#) de vehículos comerciales firmado en 2017: cambiar el vehículo de entrada (Fiat 500, un coche muy pequeño, poco adecuado para grandes desplazamientos), aumentar el pago por kilometraje en *renting* actualmente fijado en 0,08 €, mejorar los coeficientes de reducción por el uso particular del vehículo que perjudica claramente a los empleados con domicilios cercanos al centro de trabajo, arreglar los constantes problemas que da la telemetría de estos vehículos, etc.

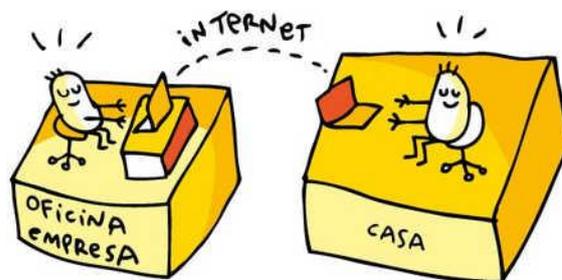


- **Movilidad sostenible.** Ya informábamos que en la nómina de junio está previsto el primer pago de este plus, dirigido a fomentar la movilidad sostenible en Orange. Son inicialmente 55 euros mensuales (durante 11 meses al año), que en **CCOO** pedimos aumentar a 60/70 euros durante todo el año.

TELETRABAJO Y PERMISOS

Hay algunos avances, pero la Dirección no ha tenido en cuenta varias de las peticiones que considerábamos más relevantes.

Respecto al teletrabajo, en **CCOO** solicitamos aumentar a dos días semanales o tiempo equivalente la posibilidad de teletrabajar, sobre todo en determinadas situaciones como los periodos de adaptación de nuestras hijas e hijos al incorporarse por primera vez al colegio, cuando esté a nuestro cuidado un familiar cercano enfermo, accidentado o con discapacidad, cuando se produce un ingreso hospitalario de larga duración de un familiar, en separaciones o divorcios, en acogidas temporales de menores, en preparaciones puntuales de exámenes para la obtención de titulaciones oficiales, durante las obras de gran envergadura en el domicilio, etc.



En cuanto a los permisos, entre otros, pedíamos la creación de un permiso especial por matrimonio de parientes cercanos que pueda producirse fuera del fin de semana (cada vez más frecuentes en enlaces civiles en juzgados y ayuntamientos), incluir las consultas pediátricas dentro del permiso especial para el acompañamiento a consultas médicas o aumentar el número de días de permiso por acumulación de las horas de lactancia.

Ninguna de estas peticiones ha tenido buena acogida por ahora, pero podemos adelantar que otras reclamaciones sí han sido consideradas:

- La Dirección acepta que **para poder teletrabajar ya no será necesario tener al menos un año de antigüedad en la empresa**, lo que es una estupenda noticia para las nuevas incorporaciones.
- El permiso para *actividades solidarias* en Orange (una iniciativa de **CCOO** que la empresa aceptó ya en 2010) podría aumentar a dos días al año, frente al único día actual.
- La licencia sin sueldo de hasta tres meses que aparece en el III Convenio de Orange podría aumentar a cuatro meses.
- Las vacaciones adicionales no retribuidas, actualmente fijadas en un máximo de 10 días al año, podrían incrementarse hasta los 15 días.



JORNADA DE VERANO

Con el verano cada vez más cerca, en **CCOO** vemos prioritario cerrar este tema lo antes posible.

Tras nueve años ininterrumpidos en los que la jornada de verano de tres meses de duración ha funcionado sin problemas en Orange tras los sucesivos acuerdos logrados por **CCOO**, la Dirección está complicando de manera innecesaria toda la negociación por su empeño en empeorar este importantísimo beneficio. A estas alturas de año, pretender cambiar el modelo no tiene sentido y **nos reiteramos en nuestra [propuesta](#)** para 2019, que ya presentamos hace tiempo:



- **Una jornada de verano de tres meses de duración, donde el 11 de junio sería el último día a trabajar por la tarde hasta el 16 de septiembre.**
- **28 días hábiles libres** entre vacaciones, días de asuntos propios, exceso de jornada y festivos de empresa (24 y 31 de diciembre).
- Para años posteriores, insistimos en mantener un esquema similar: tres meses seguidos de jornada intensiva de verano, con inicio en junio y finalización en septiembre.

En pocos días confiamos en tener una respuesta por parte de la Dirección, porque este tema no puede seguir retrasándose.

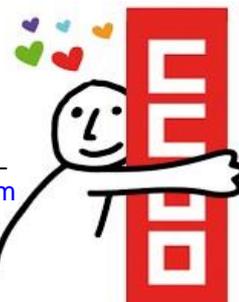
REVISIÓN SALARIAL

Junto al calendario laboral, la revisión salarial es uno de los grandes temas todavía pendientes.

Gracias al acuerdo que logramos alcanzar en **CCOO** con la Dirección hace algo más de un mes, en la pasada nómina de abril se realizó un primer avance de revisión salarial a cuenta, en su caso, del futuro convenio.

Decíamos entonces que este *anticipo de revisión* no cumplía nuestras expectativas, pero venía motivado por el ritmo lento de esta negociación, que parece avanzar a ritmo de tortuga. Vemos preferible que la plantilla tenga el dinero en su bolsillo, aunque sea poco, a que lo tenga la Dirección en los suyos. Confiamos no obstante en ir acercando posturas y que el futuro sistema de revisión salarial vaya acorde a la magnífica evolución económica y financiera de Orange, cumpliendo con unos requisitos mínimos:

- **No perjudicar a quienes tienen los salarios más bajos**, lo que sucede cuando el porcentaje de revisión se aplica sobre el salario real y no sobre el salario objetivo. Siguiendo el esquema antiguo, en abril se adelantó un mínimo del 2% a los salarios inferiores a 27.143 euros. Para cambiar el modelo la Dirección ha propuesto que el incremento sea del 2,5 % (sobre el salario real), pero en



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

CCOO hemos pedido un porcentaje de subida superior para que absolutamente nadie salga perjudicado.

- **El EBITDA no debe ser una condición para revisar los salarios.** En abril no se tuvo en cuenta para sueldos iguales o inferiores a 45.763,89 euros brutos anuales, un gran avance sobre la situación anterior, y queremos hacer esto mismo extensivo a todos los futuros ejercicios de revisión, con independencia del nivel salarial. También proponemos un incremento en los porcentajes de revisión que oscilarían entre el 1,75% y el 1,25%, dependiendo de la banda salarial.
- En **CCOO** insistimos en la validez de **un sistema de revisión salarial universal, sin exclusiones ni topes salariales**, que llegue a todo el mundo y que asegure el mantenimiento del poder adquisitivo, con revisiones salariales consolidables. Es en este apartado, en sueldos superiores a 45.763,89 euros, donde las posturas están más alejadas: la Dirección no quiere eliminar el llamado tope salarial, las referencias al EBITDA o que no se considere el variable en la cantidad de referencia.
- Aunque la Dirección acepta una revisión puntual del 1% no consolidable a la firma del convenio para empleados con sueldos inferiores a 60.000 euros (fijo + variable) que hayan tenido el salario fijo congelado los últimos cuatro años (de 2015 a 2018), en **CCOO** creemos que este mismo ejercicio debe realizarse en más ocasiones durante la vigencia del convenio y, por supuesto, con **revisiones consolidables**.
- La bolsa económica destinada a la erradicación de la **brecha salarial de género** existente en Orange debe detallarse. No es sensato que esta iniciativa quede a expensas de la disponibilidad presupuestaria de cada año, que es lo que propone la empresa.

ÚLTIMA PROPUESTA DE LA EMPRESA		
	BANDA SALARIAL €	REVISIÓN
1	≤ 27.143,84	2,50 % o IPC
2	27.143,84 / 30.000	1,50 % o IPC
3	30.000 / 35.000	1,25 % o IPC
3	35.000 / 45.763,89 (*)	1,25 %, si se obtiene EBITDA
5	> 45.763,89 (*)	1%, no consolidable, con +20% de EBITDA
	Salarios congelados de 2015 a 2018	1 %

(*) Includo variable efectivamente percibido



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

