

7ª REUNIÓN DEL CONVENIO

El punto principal volvió a ser el sistema de revisión salarial, donde las posturas siguen alejadas, y el piloto de movilidad sostenible.

Pocos avances hubo en la última reunión formal de la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange del miércoles 13 de marzo, salvo constatar que las posturas siguen todavía alejadas. En **CCOO** volvimos a pedir un pacto por la estabilidad en el empleo y nos reafirmamos en nuestras propuestas de revisión salarial:

- **La buena marcha económica de la empresa tiene que beneficiar a sus principales artífices: los trabajadores y trabajadoras de Orange.** Reiteramos (lo haremos las veces que haga falta) la grandísima profesionalidad de la plantilla. La rentabilidad de cada trabajadora y trabajador español está a la cabeza del Grupo. Triplicamos a Francia o quintuplicamos a Polonia... pero el gasto en personal de la filial española de Orange está por debajo de nuestros competidores.



- Aunque la inflación ha estado controlada los últimos años, nada garantiza que esto vaya a continuar de manera indefinida. Si se producen subidas generalizadas en los precios, los primeros perjudicados son aquellos con salarios bajos, pues su remuneración podría no ser suficiente para atender necesidades básicas. Por eso creemos que **los salarios más humildes deben tener un tratamiento mejorado** y que **el IPC ha de ser el factor de referencia en la actualización de los sueldos.**
- **Un modelo de revisión salarial justo y equilibrado debe asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo y aplicarse a todos los colectivos, sin excepciones.** En consecuencia, rechazamos el llamado *tope salarial* (establecido actualmente en 45.763,89€), rechazamos que la retribución variable forme parte del mismo y, sobre todo, rechazamos que cualquier propuesta de la Dirección sobre retribuciones variables se base en estimaciones teóricas y no en la realidad. En este último aspecto, reclamado por CCOO, parece que la Dirección ha rectificado y habla ya en esta reunión de “retribución variable efectivamente percibida”, no de variables teóricos. También hemos señalado que existen errores de salto en las bandas salariales presentadas por la empresa precisamente por la inclusión del variable.



- En **CCOO** creemos que la aplicación indiscriminada de porcentajes provoca inequidades en el sistema de revisión salarial y va en detrimento de los salarios más bajos. Lo mismo ocurre si se aplican los porcentajes sobre los salarios reales y no sobre los salarios objetivos de cada grupo: de nuevo pierden los que menos ganan. La solución a esto es sencilla: aceptar nuestra propuesta de incrementar anualmente el salario fijo anual en una cantidad a tanto alzado igual para todos, que de lejos es el sistema más justo, o bien establecer porcentajes mayores a los sueldos más bajos. La Dirección se inclina más hacia los porcentajes.
- El EBITDA puede ser un factor para el devengo de gratificaciones de carácter extraordinario, pero no para la revisión salarial anual. **En CCOO hemos pedido eliminar esta referencia al EBITDA del convenio.** Por otra parte, la propuesta de la Dirección de ofrecer garantías de revisión a los salarios más altos si se alcanza un sobrecumplimiento del 25% del EBITDA no es realista en un entorno de mercado cada vez más difícil y competitivo.
- La Dirección sigue sin especificar la cuantía y funcionamiento de la bolsa económica para la erradicación de la **brecha de género** entre mujeres y hombres en Orange. No es de recibo anunciar esta idea el 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, y que varias semanas después no se haya avanzado nada. Este asunto es serio y debe concretarse en el articulado del futuro convenio.
- Otra de las reivindicaciones que hacemos desde **CCOO** es la creación de una bolsa económica específica destinada a **reparar las posibles pérdidas de poder adquisitivo relacionadas con la congelación de los salarios fijos durante los últimos años.**
- Por último, en **CCOO** insistimos en que **la Dirección debe facilitarnos algunos datos** para poder hacer una valoración correcta de las propuestas y contrapuestas que se están presentando: empleados que hay en cada grupo profesional, salarios medios por encima y por debajo de las bandas salariales, el número de trabajadores y trabajadoras que durante los últimos años han visto su salario congelado, etc.

Respecto al plus o complemento económico para impulsar la **movilidad sostenible** en Orange, a preguntas de la parte social, se hicieron algunas aclaraciones en la reunión:

- La Dirección dice que el plus está pensado para incentivar la movilidad sostenible en el acceso al puesto de trabajo y desechar la utilización del vehículo particular, salvo en el caso de coche compartido. Por ejemplo, quien viaja con su coche hasta los aparcamientos exteriores de la Finca, donde lo deja estacionado, y desde allí camina hasta el trabajo (o bien utiliza la lanzadera de Orange para dicho trayecto corto) no devengaría el plus, salvo que en el trayecto principal y más largo en el que utiliza su vehículo particular, lo compartiera con otros compañeros/as.
- Quien utilice una moto para ir o venir del trabajo, tenga o no tenga plaza de aparcamiento, devengaría el plus (en el caso de tener plaza de coche asignada, se le cambiaría por una de moto).
- Devengarían también el plus quien acuda a su trabajo en transporte público, lanzaderas de largo recorrido, andando, en bicicleta, etc.



- Aunque afirman que intentarán agilizar todo lo posible la cesión de plazas libres por vacaciones, permisos, teletrabajo, etc., no quieren cambiar la irracional política de asignación de plazas de aparcamiento que impusieron hace unos años basada casi exclusivamente en criterios jerárquicos, cuando erradicaron los sorteos y varios cientos de trabajadores/as de los grupos más bajos del convenio empezaron a ser discriminados y condenados a no tener plaza asignada nunca o casi nunca.
- Tampoco por el momento hay intención de reforzar los servicios de lanzaderas con más destinos y mayores frecuencias, con especial atención a las personas con reducción de jornada por guarda legal o que teletrabajan por las tardes.
- **El plus de 38 euros se pagaría durante 11 meses al año** (se quita un mes por vacaciones).
- Reiteran desde la Dirección que se trata de un proyecto piloto y que lo previsto inicialmente es que comience en algunos centros de trabajo, no en todos.

En **CCOO** hemos hecho algunas valoraciones sobre esta medida. La primera es que consideramos que **la cuantía de 38 euros al mes es insuficiente**: por ejemplo, los Abonos Transporte A, B1 o B2, necesarios para acceder a la Finca en transporte público, oscilan entre los 54,70 € y los 72,00 €. Queremos también que los aspectos principales de esta iniciativa aparezcan recogidos en el futuro convenio colectivo y que se apliquen en todos los centros de trabajo de Orange España. Por otra parte, vamos a seguir insistiendo para que las personas con jornada reducida por guarda legal o bien quienes teletrabajan por las tardes, tengan más facilidades (lanzaderas) para hacer sus desplazamientos al y desde el trabajo.

La Dirección de la empresa ha comentado que estudiará todas las reivindicaciones y propuestas que hemos presentado en **CCOO** y resto de partes, para el futuro modelo de revisión salarial y el piloto de movilidad sostenible.

La próxima reunión de la mesa de negociación del IV Convenio Colectivo de Orange está prevista para el 27 de marzo.

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, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

Seguiremos informando.

