

REVISIÓN SALARIAL BONO DEDOCRÁTICO

Esta semana la Dirección ha aportado algunos detalles de la revisión salarial realizada en abril y del bono dedocrático. Las peticiones de **CCOO** para avanzar hacia un modelo de actualización de sueldos de carácter universal que garantice el poder adquisitivo de todas y todos en Orange frente a la inflación no han sido atendidas. Y lo mismo respecto a nuestras propuestas para que el bono extraordinario no dependa exclusivamente de la opinión del jefe de turno y sea menos arbitrario e injusto.

Tras bastante insistir, la Dirección ha trasladado a **CCOO** y al resto de la representación social algunas cifras relativas al proceso general de actualización de sueldos realizado el mes pasado y también sobre el bono *dedocrático*. Antes de informar sobre los **datos** entregados por la empresa y hacer las **valoraciones** oportunas, en **CCOO** consideramos necesario mencionar algunas cuestiones previas. Son aclaraciones bastante obvias, pero conviene no perderlas de vista:



- La revisión salarial anual solo es legalmente obligatoria si así se acuerda por la parte empresarial y la representación legal o sindical de las personas trabajadoras en el marco de la negociación colectiva. En consecuencia, **si no hay un convenio colectivo u otro acuerdo que prevea el incremento general de los sueldos, la Dirección puede hacer con la revisión salarial lo que le venga en gana**, incluso congelar unilateralmente las retribuciones de todas y todos, o bien subir el sueldo a solo unos pocos designados a dedo. Dicho de otro modo, sin convenio, pasaría con la revisión salarial lo mismo que ocurre con el bono *dedocrático*, que la Dirección lo concede a quien quiere y como quiere, sin explicaciones, sin motivación y sin posibilidad de “recurrir” la voluntad del jefe que lo otorga o lo niega.
- Varias de las filiales españolas de Orange están amparadas por el **IV Convenio Colectivo de Orange OSP** (incluidos **Simyo** y **Totem**) o el **I Convenio Colectivo de Orange OSFI** (prácticamente idéntico al anterior), acuerdos que fueron firmados en 2019 de manera casi unánime por la mayoría de la representación legal en Orange en una clara muestra de unidad sindical (14 representantes de **CCOO** y UGT en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**) y donde solo los 2 representantes de USO decidieron **autoexcluirse**.
- En el Convenio de Orange existe un mecanismo de actualización anual de sueldos que depende del nivel salarial de la persona trabajadora, del dato de **inflación interanual** y de los **resultados económicos** de la empresa (EBITDA). Este proceso se regula en el **artículo 7** del Convenio. Tras varios ejercicios de actualización de las tablas salariales, **para 2022 esta garantía mínima consistía en una revisión salarial obligatoria del 5% para todas las**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



personas trabajadoras de Orange (OSP, OSFI, Simyo y Totem) con un salario bruto fijo igual o inferior a 37.573,20 euros anuales, como ya hemos informado en varios comunicados. Para salarios superiores, al no haberse logrado los objetivos de EBITDA previstos, no han aplicado las garantías del convenio, aunque sí otras subidas.

- De manera paralela, la Dirección puede impulsar otras **garantías adicionales** que, en ningún caso, pueden suplantar o sustituir el mínimo fijado por el convenio. Es decir, la empresa tiene margen legal para mejorar las previsiones del convenio en esta materia o en casi cualquier otro aspecto laboral y así lo ha hecho en abril: **junto al proceso obligatorio de actualización de sueldos del convenio, han impulsado subidas salariales adicionales, ya sea para aumentar el 5% mencionado, o bien para subir los salarios superiores a los 37.573,20 euros anuales.** Insistimos en que estas revisiones anexas tienen un carácter discrecional; por ejemplo, durante el **año pasado** la Dirección solo cumplió con las garantías del convenio, sin subidas adicionales.
- El **bono dedocrático** es una materia que no está regulada en el convenio ni en otros acuerdos con los sindicatos. Por eso la Dirección es libre para hacer y deshacer a capricho: pueden darlo o no, lo pagan a quienes les apetece (y a quienes no quieren, pues no) y, además, en la cuantía que se les antoja. A diferencia de los precedentes Bono **Conquistas 2015** o Bono **Essentials 2020, consensuados** entre **CCOO** y la Dirección española del Grupo, que recompensaron al conjunto de la plantilla durante ocho años seguidos por su esfuerzo y dedicación y que dependían de requisitos perfectamente objetivos, medibles y verificables, **el bono dedocrático no tiene otros criterios para su concesión que el veredicto subjetivo del jefe de turno sobre la calidad del trabajo de las personas de su equipo.** Tampoco hay necesidad de justificación, ya que la simple opinión personal del *mánager* es motivo suficiente para otorgarlo o denegarlo. Y, por supuesto, no hay objetivos medibles ni comprobables.
- La revisión salarial, la categoría o grupo profesional, el sueldo mínimo de entrada en la empresa, la retribución variable, los distintos pluses y complementos salariales (movilidad sostenible, guardias, intervenciones, trabajos programados, retenes, emergencia, disponibilidad, *releases*, GRIET...), la flexibilidad horaria, las vacaciones y los días de libre disposición, los permisos retribuidos, la antigüedad, la jornada intensiva de verano o la de los viernes, las ayudas sociales sanitarias, las ayudas por hijos/as, por bachillerato o FP, por celiacía, por sobredotación, por TDA y TDAH..., casi todo el catálogo de beneficios sociales de Orange (ayuda a comida, tráfico telefónico, seguros médicos, seguro de vida...), el teletrabajo, el kilometraje, la formación, la prevención y un larguísimo etcétera, son **materias protegidas por el convenio** y por los demás acuerdos colectivos firmados por **CCOO**, que amparan a todas y todos en Orange, a los sindicatos que firmamos y también a los que no. Y, por supuesto, siempre pueden mejorarse por acuerdos posteriores, ya que su firma en modo alguno “fossiliza” su aplicación, sino que garantizan derechos laborales, ventajas y beneficios para las trabajadoras y trabajadores de la empresa, además de servir de un mejor punto de partida en nuevas negociaciones.



DATOS FACILITADOS POR LA DIRECCIÓN

A continuación, exponemos la información que tenemos en **CCOO**, con el aviso previo de que cuando hablamos de revisión salarial los datos incluyen la revisión obligatoria del convenio y la discrecional efectuada por la empresa, ambas unidas y sin diferenciación (es así como nos han dado los porcentajes):

- Según la Dirección, **la revisión salarial de 2022 ha beneficiado al 75% de la plantilla**. Esto implica que en abril de este año tres cuartas partes del global de la plantilla ha tenido algún incremento salarial consolidable en su retribución fija anual. En datos desagregados por sexo, el 82% de las mujeres trabajadoras de Orange han tenido alguna revisión salarial frente a un 70% de los hombres.
- **El 40% de la plantilla ha recibido el bono *dedocrático* en 2022**. No hay cambios en el porcentaje al diferenciar por género.
- Si se consideran de manera conjunta la revisión salarial y el bono *dedocrático*, la Dirección asegura que el porcentaje de la plantilla que ha recibido uno, otro o ambos sube al 86% (91% mujeres y 83% hombres). En sentido contrario, estos datos permiten deducir que un 14% de la plantilla no ha tenido revisión salarial y tampoco ha sido agraciada con el bono.
- No tenemos datos sobre el porcentaje medio de revisión salarial. Sin embargo, podemos saber que quienes tuvieran un salario bruto fijo anual igual o inferior a 37.573,20 euros han tenido como poco una subida del 5%, que podría ser mayor si la empresa discrecionalmente así lo ha decidido. Para salarios superiores, no dan cifras.
- Respecto al bono *dedocrático* los porcentajes oscilan bastante: el 18,98% de los bonos concedidos han sido del 2,5%; el 47,3% son bonos del 5% (el más numeroso); el 20,9% son bonos del 7,5%; el 9,5% son bonos del 10%; el 1,4% son bonos del 12,5%; y el 2% de los bonos pagados han sido del 15% sobre el salario fijo anual.
- **Los peores datos salen al poner en foco en las personas con reducción de jornada por guarda legal**. Si bien nos aseguran que 89% de las reducciones de jornada han tenido revisión salarial, bono o ambos, solo el 24% ha recibido el bono: una **discriminación escandalosa** (16 puntos por debajo de la media). Estas cifras permiten deducir que la revisión salarial obligatoria del convenio ha permitido aliviar —en parte— el castigo a este colectivo, mayoritariamente constituido por trabajadoras con salarios bajos, pero no compensa la discriminación a las que las somete la Dirección, que reparte bonos al 40% de la plantilla, pero solo al 24% de las personas con reducción de jornada.
- Los criterios de asignación del bono *dedocrático* se justifican, en opinión de la Dirección, en base a cuatro motivos distintos: (1) contribución a resultados, (2) implicación en proyectos concretos, (3) esfuerzo y dedicación extraordinarios y (4) excelencia en la gestión de equipos. Todos y cada uno de estos criterios no son medibles e inciden, de nuevo, en la base subjetiva y arbitraria del bono *dedocrático*.



VALORACIÓN

La valoración que hacemos desde **CCOO** sobre la revisión salarial y/o el bono *dedocrático* es negativa; muy negativa si nos fijamos en el trato al colectivo que reduce su jornada laboral para cuidar de los niños o de los mayores.

Estas actuaciones empresariales se alejan de los principios y objetivos que siempre defendemos en el sindicato y pedimos a la Dirección que recapacite y tenga en cuenta las siguientes propuestas:

- a) **Revisión salarial indexada al IPC.** Consideramos que las actualizaciones de los sueldos han de cubrir como mínimo los aumentos en el coste de la vida y protegernos frente al alza generalizada de los precios, sobre todo en tiempos como los actuales, con la inflación en máximos históricos.
- b) **Revisión salarial universal y sin excepciones.** La revisión salarial ha de beneficiar a todas las trabajadoras y trabajadores de la compañía sin excepción, aunque siempre apostaremos en **CCOO** porque los salarios más bajos (los más vulnerables ante la inflación) tengan un tratamiento especial y mejorado.
- c) **Eliminar la brecha de género.** Los datos que aporta la propia empresa demuestran que las mujeres de Orange cobramos menos que nuestros compañeros por hacer el mismo trabajo. Hace unos meses ya **comunicábamos** que en la empresa existe brecha salarial en todos los grupos profesionales del convenio (grupos 0, 1 y 2), en el personal de fuera de convenio (*managers*, directores/as, directivos/as) y en todas las franjas de edad. Cualquier proceso de revisión salarial debe poner el foco en este problema y no hacer como la Dirección con el bono *dedocrático*: discriminar a un colectivo, el de reducciones de jornada por guarda legal, constituido principalmente por mujeres.
- d) **Bono extraordinario colectivo, sin arbitrariedades y para todas/os.** En **CCOO** queremos que cualquier retribución de carácter extraordinario esté basada en criterios objetivos y medibles que no dependan de la opinión personal del *mánager*. La arbitrariedad galopante y la falta de transparencia del actual bono *dedocrático* coloca a Orange en las antípodas de las buenas prácticas para la fijación de objetivos. **Es indudable que el 40% de la plantilla que ha sido agraciada con el bono *dedocrático* en 2022 es merecedora del mismo, pero creemos que el otro 60% restante también.** Hemos vuelto a pedir un mínimo universal para todas y todos.



Para finalizar, hemos solicitado más información: distribución de la revisión salarial y/o bono por grupos profesionales y por filiales, además de por departamentos y áreas. También hemos expresado nuestra disconformidad porque esta información se haya facilitado a la representación social con posterioridad a su aplicación; lo más normal es que la empresa hubiera informado antes.

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.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



EN MAYO, PAGO DE LAS AYUDAS SANITARIAS Y POR TDA Y TDAH

En la nómina de mayo se abonarán la mayoría de las ayudas sanitarias (**hasta 525 euros**) y las ayudas para trabajadoras y trabajadores de Orange con hijos/as con trastorno por déficit de atención con o sin hiperactividad (**hasta 725 euros**).

Las peticiones de ayudas sanitarias que tengan alguna incidencia que pueda ser subsanada se abonarán más adelante

Recordamos que todas estas ayudas son posibles gracias al Convenio de Orange, que prevé un fondo de acción social dotado con más de 630.000 euros. Si en **CCOO** no hubiéramos firmado el convenio, estas ayudas no existirían.

