

# DESPIDO EN ORANGE BARCELONA

Hoy mismo la Dirección ha ejecutado el despido de un trabajador que prestaba sus servicios en Orange Barcelona, en las oficinas de Garcilaso.

El compañero empezó a trabajar en la compañía en 2019 y hasta hoy desempeñaba funciones de venta en **B2B** como comercial senior. El motivo esgrimido por la empresa para intentar justificar su despido es un presunto bajo rendimiento del afectado; en concreto y siempre según la versión de la Dirección, un escaso volumen de ventas.



En **CCOO** denunciamos este nuevo despido, pues supone una actuación empresarial desproporcionada e injusta. Reclamamos más empatía a los máximos responsables de Orange respecto a la plantilla y volvemos a exigir que estas medidas disciplinarias no se tomen a la ligera, pues echar a trabajadores o trabajadoras a la calle, además de perjudicar enormemente a las personas afectadas, no hacen sino empeorar el clima laboral, acrecentando la inseguridad y la desconfianza en la empresa. Nunca vamos a considerar que sea un buen momento para ejecutar despidos, pero a las puertas de la *joint venture* con MásMóvil, parece de lo más inoportuno.

Desde el sindicato reclamamos alternativas menos traumáticas a los despidos, que pasan necesariamente por intentar de manera seria buscar posiciones en otros departamentos o áreas, dando así a los empleados/as una segunda oportunidad.



# REVISIÓN SALARIAL ORANGE 2024

Ayer mismo se presentaron los resultados económicos y financieros de Orange España correspondientes al ejercicio 2023.

Seguimos analizando los datos expuestos, que previsiblemente serán los últimos ante la inminente *joint venture* con MásMóvil, pero a primera vista parecen bastante positivos, con una subida en ingresos totales hasta los 4.698 millones de euros y, sobre todo, un crecimiento del 12,2% del *EBITDAaL*: 1.246 millones frente a los 1.111 millones de euros del ejercicio anterior.

in €m	Q4 23	yoy cb	FY 23	yoy cb
<b>Revenues</b>	<b>1,198</b>	<b>-0.5%</b>	<b>4,698</b>	<b>+1.1%</b>
Retail services	802	+1.5%	3,192	+1.8%
Convergent services	474	+0.5%	1,894	+1.3%
Mobile only services	196	+1.5%	782	-0.9%
Fixed only services	116	+2.0%	457	+5.0%
IT & integration services	16	+39.4%	58	+41.9%
Wholesale	197	-16.0%	793	-9.6%
Equipment sales	198	+10.4%	711	+12.5%
Other revenues	1	+70.0%	2	+113.3%
<b>EBITDAaL</b>			<b>1,246</b>	<b>+12.2%</b>
EBITDAaL margin			26.5%	+2.6pt
eCAPEX			755	-12.5%

Tras la comunicación de los resultados financieros, ya conocemos todos los aspectos necesarios para determinar el cálculo de los incrementos salariales obligatorios previstos en el Convenio de Orange. Como el *EBITDAaL* ha sido superior al del ejercicio precedente, habrá una:

- **REVISIÓN SALARIAL MÍNIMA DEL 3,10%** para todas las personas trabajadoras con un salario fijo bruto anual inferior o igual a 40.946,03 euros.
- **REVISIÓN SALARIAL 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 podrían ser mayores dependiendo de si la Dirección decide incrementarlos con una subida de carácter adicional y discrecional. Aunque será la empresa quien determine la subida o la congelación de los salarios superiores a 55.144,71 euros, **en CCOO somos partidarios de un proceso de revisión salarial de carácter universal** que asegure el mantenimiento del poder adquisitivo para todas y todos, siempre con especial atención a los sueldos más bajos, que son los más perjudicados ante la inflación.



También hemos pedido una **BOLSA DE IGUALDAD** semejante a la del año pasado para paliar la discriminación salarial crónica que sufrimos las mujeres trabajadoras de Orange.

En posteriores comunicados daremos más detalles sobre el proceso general de revisión salarial, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero y cuyo abono (junto a los atrasos) aparecerá en la nómina de abril.

Antes, en marzo, está previsto el pago/regularización de la **retribución variable de 2023**. Y un mes después, el **bono dedocrático**, pero solo para aquellos afortunados a los que sus jefes decidan no castigar.

## COMISIÓN COMERCIAL

El próximo lunes 19 de febrero en **CCOO** nos reuniremos con el resto de la representación social y la Dirección en la Comisión Comercial, a fin de requerir información y exponer varios temas que afectan a las personas trabajadoras de Orange dedicadas a labores de venta.

Los apartados que llevamos agendados son los siguientes: problemática del cambio de objetivos a ejercicio vencido, solicitud de datos y análisis sobre la consecución de objetivos comerciales de venta directa e indirecta durante los últimos semestres, con especial atención a Grandes Cuentas, renovación del catálogo de vehículos de renting comercial y fijación de objetivos comerciales durante este año ante la previsible puesta en marcha de la *joint venture* con MásMóvil.



## AYUDAS SOCIALES

En la nómina de febrero se abonarán las **AYUDAS POR HIJAS/OS DE HASTA 3 AÑOS**. La cuantía asciende a **600** euros.

Por otra parte, desde hoy y hasta el 10 de marzo estará abierta la convocatoria de las **AYUDAS SANITARIAS** por gastos durante el año pasado en oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad; será necesario adjuntar factura debidamente fechada y sellada. También hasta el 10 de marzo permanecerá abierto el plazo para la solicitud de las **AYUDAS POR TDA/TDAH** para quienes tengan hijos/as de 3 a 18 años aquejados por estas dolencias; será necesario aportar los informes actualizados.



Las ayudas sociales pueden ser solicitadas por las personas trabajadoras de **OSP, OSFI y Simyo**. En **Vive Orange** están publicadas las bases y los requisitos de las convocatorias, incluida la propia solicitud, que se tramita *online*. Por favor, lee los requisitos con atención y, si tienes dudas, contacta con **CCOO**.

## REGISTRO SALARIAL DE OSP, OSFI Y SIMYO

En **CCOO** tenemos los registros salariales 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: sueldo fijo, variable, pluses, complementos, beneficios sociales, gratificaciones, premios, percepciones extrasalariales, etc. 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 históricamente arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su sueldo y demás percepciones salariales están 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 o delegada de **CCOO** o envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com) y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

