

RESULTADOS 2022 ORANGE ESPAÑA

Esta semana se hicieron públicos los últimos resultados económicos y financieros de Orange en España, correspondientes al ejercicio 2022. El descenso en ingresos y *EBITDAaL* continúa un año más, pero el buen desempeño comercial parece estar poniendo freno a la caída y podría ser el anticipo de un 2023 más positivo.

Por otra parte, la excelente consecución de objetivos de compañía anunciada por el CEO (125%), augura en marzo una retribución variable estupenda, globalmente la mayor de toda la serie histórica. La próxima paga de objetivos podría duplicar el anticipo de julio del año pasado.

Durante el año pasado Orange España obtuvo unos ingresos totales de 4.647 millones de euros y un *EBITDAaL* (beneficios) de 1.111 millones de euros.



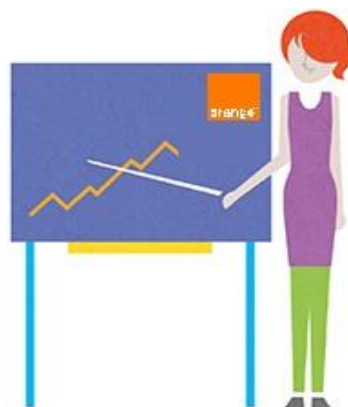
A principios de semana se hacían públicos los resultados económicos, financieros y de desempeño comercial que Orange España ha tenido durante el ejercicio 2022. La [nota de prensa](#) de la propia compañía y las diferentes noticias replicadas en los periódicos ofrecen muchos datos y cifras, así que no vamos a extendernos demasiado, pero sí exponemos algunas reseñas:

- Tanto por volumen de ingresos como por beneficios, **las cifras de 2022 son inferiores a las de 2021**. Desde que en 2017 Orange España alcanzó su máximo de ingresos (5.371 millones) y en 2018 su *EBITDAaL* más elevado (1.700 millones), los números han ido a la baja. Sin embargo, conviene precisar que no hablamos de que se hayan producido pérdidas en Orange: al contrario, **las ganancias y los ingresos siguen siendo enormes** y ya los quisieran para sí muchísimas grandes empresas del país. Ocurre sencillamente que no se gana tanto como antes.
- Que el *EBITDAaL* de 2022 haya sido inferior al de 2021 hubiera tenido un impacto directo en la **revisión salarial** del próximo abril, provocando que a todas las personas trabajadoras de Orange con un salario fijo anual superior a 39.714,87 € se les congelara el sueldo... Afortunadamente, desde **CCOO** y el resto de la representación social



pactamos la **Prórroga Mejorada del Convenio de Orange** y todas estas personas tendrán una garantía mínima de revisión salarial del 2%, que podría ser superior por la aplicación de la Bolsa de Igualdad o por decisión discrecional de la compañía.

- Es buena noticia que la curva de descenso de los ingresos de Orange se haya suavizado y que, durante la segunda mitad de 2022 incluso se haya invertido, con dos trimestres seguidos de resultados en positivo. Con los beneficios pasa algo similar y mejora la rentabilidad, a pesar de la presión inflacionista sobre los costes de energía y equipos.
- Dejada atrás casi por completo la crisis global asociada a la pandemia, continúa en el mercado español de las telecomunicaciones una **competencia sin cuartel** entre todas las operadoras que sigue erosionando los márgenes de beneficio. No obstante, las bajadas en las tarifas parecen haber tocado fondo y en 2022 y previsiblemente en 2023 se atisba un cambio de tendencia y muchas compañías han subido, o lo harán en breve, los precios a sus clientes.
- **Quizá la mejor noticia sea el cambio de tendencia en la cartera de clientes de Orange.** Han sido muchos los meses de caídas, pero a día de hoy hay casi 21 millones de clientes, de los cuales cerca de 17 millones son usuarios de la telefonía móvil y cerca de 4 millones de banda ancha fija. Las portabilidades hacia otras operadoras ya no son una pesadilla y durante 2022 se han sumado 628.000 nuevos clientes en móvil y 56.000 en fibra. Por otra parte, los usuarios de televisión ascienden a 1,2 millones. Estas cifras son las que permiten contemplar el futuro con relativo optimismo, pues podrían anticipar unos buenos resultados financieros más adelante.



En **CCOO** hemos pedido a la empresa que convoque a la representación social para tener detalles adicionales sobre la marcha económica, financiera y comercial de Orange y poder así trasladar más información al conjunto de la plantilla.

Mención aparte merece la **consecución de objetivos de compañía** de 2022, que ha sido extraordinaria, del 125%. Esto propiciará que, en marzo, cuando se prevé el pago de la retribución variable, las nóminas alcancen cantidades pocas veces vistas en Orange. Pero no todo será consecuencia del excelente desempeño de la plantilla en su conjunto, sino también por la regularización de lo anticipado en julio del año pasado, cuando cambió el sistema de retribución variable de semestral a anual.

Recordamos brevemente cómo es el esquema de retribución variable en la empresa.

Todas las trabajadoras y trabajadores de Orange tenemos asignado un porcentaje de retribución variable sobre el sueldo fijo (según convenio, el mínimo es del 15%, pero puede ser más alto; por ejemplo, para el personal comercial, ronda el 40%), que tiene un ciclo anual (hasta 2022 el ciclo era semestral).



Hay dos planes o esquemas de retribución variable:

- **Variable general.** El más frecuente en Orange; el 90% son objetivos de compañía y el otro 10% son objetivos individuales cualitativos, que valora el jefe de turno a su arbitrio. A mediados de año, como ocurrió el pasado julio, se abona un anticipo del 80% sobre la mitad del variable. En marzo del año siguiente, esto es, el próximo mes de marzo, se abona el resto, incluyendo la regularización del anticipo.
- **Variable comercial.** Como su nombre indica, propio de las áreas comerciales. El 20% son objetivos de compañía y el 80% objetivos individuales cuantitativos y cualitativos. En septiembre se abona una parte que incluye los objetivos individuales del primer semestre más el 40% de objetivos de compañía. En marzo del año siguiente, se abonan los objetivos individuales del segundo semestre más el resto de objetivos de compañía, incluyendo la regularización de septiembre.

EJEMPLO

Trabajador/a con el plan de variable general, un salario fijo de 35.000 euros anuales y un porcentaje de retribución variable del 20%. La consecución de objetivos de compañía ha sido del 125%; sus objetivos individuales cualitativos, del 95%.

$$35.000 \times 20\% = 7.000\text{€ (variable teórico al 100\%)}$$

$$7.000 \times 90\% \text{ (objetivos de compañía)} \times 125\% \text{ (\% de objetivos de compañía)} = 7.875\text{€}$$

$$7.000 \times 10\% \text{ (objetivos individuales)} \times 95\% \text{ (\% de objetivos individuales)} = 665\text{€}$$

$$\text{Anticipo julio 2022 (80\% de la mitad del variable teórico)} = 3.500 \times 80\% = 2.800\text{€}$$

$$\text{Variable marzo 2023} = 7.875 + 665 - 2.800 = 5.740\text{€}$$

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

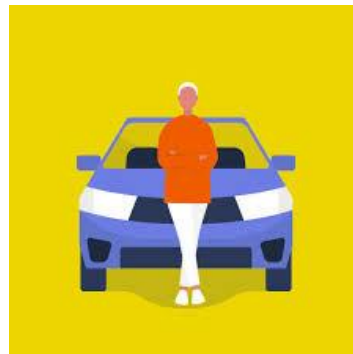
www.ccoo-orange.es



ACLARACIONES RENTING

En **CCOO** somos mucho más partidarios de dar información que opiniones, por eso nos chocan tanto los bulos que desde algunos comunicados *fake* se intentan propagar.

Con datos, acuerdos y actas en la mano, desmentimos falsedades en torno al *renting* de vehículos comerciales y reiteramos, además, dos afirmaciones incuestionables: primera, **el acuerdo de renting de 2017 es peor en todos los aspectos al de 2022**, y segunda, **la empresa está obligada a compensar todo el kilometraje profesional**. Aunque resulte tedioso, en **CCOO** no vamos a dejar de contestar a ciertas afirmaciones falsas sobre el *renting* de vehículos en Orange. Y lo hacemos con documentación y datos, no con meras opiniones.



Hace un tiempo había quien aseguraba que *apañábamos* los acuerdos en la **Comisión de Seguimiento** del *renting* y kilometraje... pero la semana pasada cambiaron de versión y dijeron que no habíamos acordado nada ¿En qué quedamos? Adjuntamos un acta de la Comisión de Seguimiento, donde se detallan todas y cada una de las mejoras para 2023 sobre el *renting* que hemos logrado en **CCOO**, avances que la Dirección ya ha comunicado y publicado en Vive Orange:

[Acta de la Comisión de Seguimiento del 30 de enero](#)

[Medidas 2023 en política de renting](#)

[Catálogo de vehículos Orange en renting](#)

El acuerdo de *renting* de 2022, firmado por **CCOO** en OSP y en OSFI (aplicable también en Simyo) es mejor en todos los aspectos al de 2017. Como es algo que aseguramos con total certeza, de nuevo incluimos todos los documentos, para que quien lo desee pueda comprobarlo:

[Acuerdo de 2017](#)

[Acuerdo de 2022 en OSP](#)

[Acuerdo de 2022 en OSFI](#)

El **Acuerdo de 2022** subió la aportación de la empresa en el *renting* de 140 a 155 euros mensuales; se mejoraron –y mucho– los coeficientes correctores; el Fiat 500 con cuota de 140 euros se sustituyó por un Citroën C3 con cuota de 200 euros asumida íntegramente por la empresa... Y en cuanto a la compensación del kilometraje por telemetría o por nota de gastos, conseguimos unas mejoras evidentes y muy sustanciales sobre las cifras del Acuerdo de 2017.

Con la **mejora de 2023** se cambia el Citroën C3 con cuota de 200 euros por un Seat Ibiza 110CV con cuota de 324 euros, que corre íntegra a cargo de la empresa; para otros modelos del catálogo la aportación de la

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



empresa sube de 155 euros a 225 euros mensuales; y, además, se prevén varios supuestos en los que será posible prorrogar los actuales contratos de *renting*.



Alguno quiere ver en la imposibilidad de renovar el *renting* en determinados casos un empeoramiento respecto a la situación de 2017. Conviene recordar que el **Acuerdo de 2017** suprimió el vehículo de empresa y la tarjeta gasolina para 60 comerciales a cambio de una compensación económica única de 2.400 euros. ¿Esto no cuenta como algo peor? Se articuló en aquellas fechas un procedimiento colectivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) por afectar al sistema de remuneración y cuantía salarial. Eso, desde luego, no ha pasado en 2022, y es completamente falso que con el Acuerdo de 2017 la empresa estuviera obligada a renovar el *renting* de manera indefinida.

Con el **Acuerdo de 2022** han quedado claras las condiciones para optar al vehículo de empresa y renovar el *renting* (realizar un mínimo de 1.000 kilómetros mensuales, o bien pertenecer al colectivo de Venta Directa de Grandes Cuentas y/o Pymes, con independencia del kilometraje realizado), circunstancias que antes quedaban a criterio de la compañía. Si no se cumplen estas condiciones, la compensación económica por no poder renovar el *renting* es de **140 euros en nómina cada mes y de manera indefinida**. Es decir, en menos de año y medio se supera la indemnización del Acuerdo de 2017... Y en solo tres años se duplica.

Por cierto, cuando la empresa **manifestó** el 5 de abril del año pasado que daba por concluidas las negociaciones sobre el *renting* y el kilometraje y nos pedía respuesta a su propuesta final, en **CCOO** intentamos hasta el último momento **introducir** más avances, eso sí, sin demasiado éxito en aquel momento. Otras organizaciones también lo hicieron y fracasaron... pero ninguna de sus peticiones hacía siquiera mención de los colectivos de SAC, B2B Orange, B2C Orange, B2C Low Cost y Negocio con Operadores, sobre los que ahora alguno dice preocuparse. Gracias a las recientes **gestiones** de **CCOO** en la Comisión de Seguimiento, en solitario, sin la ayuda de ninguna otra organización, se ha conseguido en estos casos la prórroga de un año adicional en el *renting*. Y si no es posible, la indemnización indefinida de 140 euros mensuales en nómina.

En **CCOO** mostramos coherencia al firmar los mismos acuerdos en **OSP** y **OSFI**. Coherencia de la que adolece quien, en condiciones idénticas, hace una cosa en un sitio y otra distinta en el otro. La excusa para este *veletismo* es, cuando menos, rara: que **OSP** y **OSFI** son empresas distintas... Eso está claro, pero ¿lo es la actividad comercial y el uso del vehículo? ¿las visitas comerciales son diferentes según la filial de procedencia? ¿son más fáciles en un sitio que en otro? Creemos que no. Demostramos con hechos que

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



queremos las mismas condiciones, derechos y beneficios para las trabajadoras y trabajadores de **OSP**, **OSFI** y **Simyo**. Por eso, cuando conseguimos avances, sean los que sean, queremos extenderlos a las tres filiales, sin dejar *colgado* a nadie, y firmamos lo mismo para todas y todos. Porque para **CCOO** no hay trabajadores/as de segunda, solo de primera.

Cuando en 2022, con carácter previo a la firma del acuerdo de *renting* y kilometraje, **abrimos** los canales de comunicación en todos los centros de trabajo de Orange España (Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...), la respuesta que recibimos fue casi unánime: un malestar generalizado hacia la Dirección por su incomprensible cerrazón a introducir mejoras profundas en la política de *renting* y en la compensación por el kilometraje. **Pero ante la tesitura de dejar vigente el Acuerdo de 2017 (peor en todo), con perspectivas nulas de progreso a corto o medio plazo, la inmensa mayoría nos indicó que firmar el Acuerdo de 2022 era la opción menos mala.** Había que actuar con responsabilidad y no quedarnos cruzados de brazos, dejar atados los avances conseguidos, aunque fueran insuficientes, y seguir batallando para lograr un acuerdo mejor en el futuro. Y eso hicimos en **CCOO**, por mandato directo y mayoritario de la plantilla, a quien nos debemos, y no a los que pregonan la unidad sindical solo cuando conviene a sus intereses particulares.

Hablar de “condena” para referirse al *renting* es un disparate. Ni la empresa ni nadie puede obligar al trabajador o trabajadora a suscribir un contrato de *renting* en contra de su voluntad. De hecho, son muchos los comerciales que no quieren el coche de *renting* y prefieren que la compensación por kilometraje se haga mediante nota de gastos. Sobre todo, desde que en **CCOO** logramos el Acuerdo de 2022, con las subidas que se incluyeron para la compensación por el kilometraje, tanto por nota de gastos como por telemetría. **Lo que sí sería una condena es, como pretendía alguno, quedarse anclado con las condiciones de 2017, algo inaceptable.**

Nuestro objetivo es claro: queremos que todo el colectivo comercial de Orange disponga de un coche de empresa adecuado a coste cero, sin copagos y sin historias, y con una tarjeta mensual de combustible que erradique definitivamente los coeficientes correctores por el uso privativo del vehículo. El **Acuerdo de 2017** era muy insuficiente; el **Acuerdo de 2022** es insuficiente; la **mejora de 2023** no es suficiente. Pero todos estos acuerdos previos sirven para tener un mejor punto de partida en futuras negociaciones, algo que tenemos muy presente en **CCOO**.

Para terminar, reiteramos que **la empresa está obligada a compensar todo el kilometraje profesional**. Si alguna persona de Orange considera que está afectada por un incorrecto abono del kilometraje profesional, por coeficientes inadecuados o por cualquier otra cuestión, puede dirigirse a las personas que formamos parte de la **Comisión de Seguimiento** (**Alberto Gallurralde**, **Carlos Alriols**, **Francisco Rodríguez** e **Isaac Suárez**) para resolver el problema, como hemos venido haciendo con todos los casos que nos han llegado.

AYUDAS POR HIJOS/AS, SANITARIAS, TDA Y TDAH

Recordamos que hasta el domingo **12 de marzo**, incluido, continuará abierto el plazo para que las trabajadoras y trabajadores de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** soliciten ayudas económicas a cuenta del fondo de Acción Social de Orange si durante el año pasado incurrieron en gastos sanitarios (oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad) o tienen hijos/as con TDA o TDAH.



La documentación necesaria a presentar y la propia solicitud de las ayudas se tramitan *online*, en **Vive Orange**. Para evitar incidencias y retrasos, **es recomendable leer detenidamente las bases de la convocatoria**.

En la nómina de este mes se han abonado las ayudas por hijos/as menores de tres años: **600 euros**.

En **CCOO** podemos ayudarte con estas cuestiones o con cualquier otro tema; si tienes dudas, comentarios, sugerencias, ¡habla con nosotr@s!



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

