

REVISIÓN SALARIAL 2022

BONO *DEDOCRÁTICO*

Este mes se ha realizado el proceso general de revisión de sueldos en Orange. La Dirección no ha informado sobre los criterios que ha utilizado para superar las garantías mínimas del convenio colectivo, ni tampoco sobre el bono *dedocrático*. En ambas cuestiones, desde **CCOO** exigimos objetividad, universalidad y total transparencia.

Según veníamos anunciando los últimos meses, en abril ha tenido lugar el proceso general de revisión salarial en Orange. Como no podía ser de otra forma, se han respetado las garantías mínimas del convenio colectivo, pero poco más sabemos. Tampoco nos han informado del bono *dedocrático*.

Bajo unas tasas de inflación inéditas en el país, durante este mes se ha llevado a cabo el proceso general de revisión de sueldos en Orange, que siempre supone un hito importante en la empresa y más este año con el IPC disparado.



Hace **meses** en **CCOO** habíamos pedido a la Dirección superar las garantías del convenio colectivo y hacerlas extensivas a toda la plantilla de Orange, pero esto no ha sucedido. Respecto al bono *dedocrático*, más allá de saber que algunas personas lo han cobrado, no tenemos más información: no conocemos su alcance, los porcentajes aplicados o su distribución por áreas, niveles profesionales o género.

Transmitimos a continuación la información disponible:

- En la nómina del mes de **abril** abonada a mediados de semana aparecían incluidos los incrementos salariales previstos en el **Convenio de Orange**, que venían, además, aplicados con **efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022**. Esto es, junto a la revisión salarial de abril se han incluido los atrasos correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo.
- Las disposiciones de revisión salarial se aplican en **OSP, OSFI, Simyo y Totem**, aquellas entidades donde el Convenio de Orange está vigente. Insistimos por enésima vez que, sin convenio, no existe la obligación legal de actualizar los sueldos. Sin convenio colectivo, la Dirección puede hacer con la revisión salarial lo que le dé la gana, incluso congelar los sueldos de toda la plantilla. Esto lo sabemos bien quienes hemos firmado el convenio y, desde luego, también aquellos que no lo hicieron y que ahora, con la que está cayendo, suspiran aliviados al tener al menos una revisión salarial mínima garantizada. Queda claro también que la firma del convenio o de otros acuerdos no impiden introducir mejoras, ni bloquean nada.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- **La revisión salarial mínima obligatoria ha sido del 5 % para las trabajadoras y trabajadores con un sueldo fijo bruto (sin incluir variable) igual o inferior a 37.573,20 euros anuales.** Aunque nos han llegado noticias sobre que algún jefe ha intentado colar la bola a sus equipos novelando que este 5% le ha costado sangre, sudor y lágrimas conseguirlo –casi como si lo pagara él de su bolsillo– esto no deja de ser una sandez. El incremento del que estamos hablando es obligatorio por convenio.
- Sabemos, porque nos han llegado multitud de casos, que **ha habido revisiones salariales suplementarias a las del convenio**, impulsadas por la Dirección a modo de mejora voluntaria y discrecional. Si bien es cierto que durante el ejercicio anterior de 2021 la empresa se limitó a cumplir las previsiones del convenio, este año ha ido más allá: ha realizado incrementos adicionales a los obligatorios (superiores al 5%) y también ha repartido subidas salariales discrecionales, tanto para los sueldos que no tenían garantía de actualización por convenio al no haberse alcanzado el objetivo de EBITDA, como aquellos más altos superiores a los 50.000 euros anuales. Eso sí, desconocemos los criterios de este proceso adicional y paralelo de revisión, los porcentajes aplicados o su alcance. En **CCOO** hemos pedido más información. Adelantamos, no obstante, que las revisiones salariales adicionales a las contempladas en los convenios colectivos como garantía mínima, no suelen tener problemas de legalidad, aunque no cumplan con los criterios de objetividad ni universalidad.
- **Respecto al bono dedocrático hay un mutismo absoluto.** No sabemos nada, no ya sobre los criterios específicos o individualizados para su asignación, asentados exclusivamente sobre la opinión subjetiva que el jefe de turno pueda tener sobre la calidad del trabajo de cada persona de su equipo, sino tampoco sobre su extensión, reparto o distribución entre la plantilla. Conocemos que se ha cobrado en abril y poco más. El año pasado la Dirección dio alguna información, pero durante este ejercicio no lo ha hecho todavía y seguimos esperando.

La valoración que hacemos desde **CCOO**, a la espera de tener más datos, no puede ser positiva, ya que estas actuaciones se alejan de los principios y objetivos que desde el sindicato siempre defendemos en Orange. No obstante, todavía hay tiempo y pedimos a la Dirección que, al igual que ha hecho sus propias revisiones anexas a la del convenio, abra un nuevo proceso adicional que tenga en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) **Revisión salarial referenciada al IPC.** Queremos que los incrementos salariales cubran como poco el aumento en el coste de la vida y el alza generalizada de los precios. Este año es excepcional porque la inflación está por las nubes, con una cifra inédita en nuestro país desde hace décadas, pero salvaguardar el poder adquisitivo de toda la plantilla siempre ha de ser una cuestión prioritaria en cualquier compañía con beneficios. No entendemos que a las trabajadoras y trabajadores nos impongan “ajustarnos el cinturón” mientras la empresa sigue con unos márgenes de rentabilidad milmillonarios gracias al esfuerzo de la plantilla.
- 2) **Revisión salarial universal.** Queremos que la revisión salarial llegue a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa sin excepciones y con independencia del sueldo de referencia. Las garantías de actualización de los salarios deben abarcar a toda la plantilla, aunque siempre defenderemos que los salarios más bajos –los más golpeados por la inflación–, deben tener un tratamiento mejor y diferenciado.

3) **Revisión salarial para erradicar la brecha de género.**

Las trabajadoras de Orange tenemos un sueldo inferior al de nuestros compañeros por hacer el mismo trabajo, con las mismas funciones y con igual responsabilidad. Esta discriminación salarial se da en todas las franjas de edad y en todos los grupos profesionales de Orange. Cualquier revisión salarial ha de garantizar la igualdad de trato y remediar esta lacra, asignando mayores recursos económicos hasta que la igualdad entre trabajadores y trabajadoras sea real y efectiva.



- 4) **Bono dedocrático.** En **CCOO** queremos que cualquier paga retributiva de carácter extraordinario esté basada en criterios objetivos y perfectamente medibles, que impidan la actual arbitrariedad que impera en Orange respecto al bono *dedocrático*. Apostamos también por su transparencia y universalidad, para que, cumplidos los requisitos para su devengo, todas y todos en la empresa podamos recibirlo al margen de las opiniones subjetivas de nuestros responsables.

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.

KILOMETRAJE Y RENTING

Durante estos días seguimos pendientes del posible acuerdo para mejorar el pago por kilometraje y el *renting* de la flota comercial de Orange, en los términos que ya **comunicamos** la semana pasada. En cualquier caso, al margen de mayorías o minorías para su firma, en **CCOO** queremos que se apliquen las mismas condiciones en todas las filiales del Grupo bajo el paraguas del Convenio de Orange: nunca entenderíamos que una persona de **OSP** pudiera tener una compensación por kilometraje superior a una de **OSFI** o mejores condiciones de *renting*.

AYUDAS POR BACHILLERATO, FP y CELIAQUÍA

Hasta el 15 de mayo incluido permanecerá abierto el plazo para solicitar ayudas económicas por celiacía y para las hijas e hijos de empleados/as que estén cursando bachillerato o FP (grado medio o superior). En **Vive Orange** puedes encontrar las bases de las convocatorias, la documentación necesaria y los formularios de solicitud.

En principio, el pago de las **ayudas sanitarias** que no han tenido incidencias en su tramitación se abonarán en la nómina de mayo.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

