


A LA DIRECCIÓN DE ORANGE ESPAÑA

CC:DIRECTOR DE RRHH

EL COMITÉ DE EMPRESA DE TORRE SEVILLA (con 87 trabajadores), de forma unánime, aún a pesar de pertenecer a distintas organizaciones sindicales, y anteponiendo en todo momento el interés general de todos los trabajadores sin excepción, **MANIFESTAMOS:**

1. **Nuestra total rechazo a la última propuesta de la Dirección de Orange España en materia de revisión salarial**, que perpetúa un MODELO DE REVISIÓN SALARIAL que garantiza la actualización de los salarios fijos a la subida anual del coste de la vida (IPC) sólo para un 25%-30% de la plantilla de Orange España.
2. **Nuestro total rechazo a la falta de transparencia de la empresa** que se niega de forma reiterada a facilitar a los representantes de los trabajadores datos sobre el porcentaje de trabajadores **con sueldos fijos sin actualizar al IPC** en los últimos 5-8 años en los distintos grupos. Los representantes de los trabajadores tenemos ese derecho de información amparados por la Ley, y debemos obtenerla sin excusas. Esta falta de transparencia ha obligado, durante meses, a nuestros representantes en la mesa a negociar “a ciegas” por no conocer con exactitud la situación salarial de la plantilla.

- 
3. Ante tal negativa por parte de la Dirección, que sólo constata su mala fe en la mesa de negociación, hemos revisado con detenimiento los TC2 de los centros de trabajo con más trabajadores, y hemos obtenido una estimación de trabajadores que tienen actualmente su salario fijo sin actualizar anualmente al IPC (“congelados”) que asciende a un 57-64% de la plantilla (1.748-1.959 trabajadores de un total de 3.015). Lo peor es que con la nueva propuesta de la empresa este porcentaje subiría al 78%.
  4. Somos conscientes de que Orange es una buena empresa donde trabajar, pero hay áreas de mejora como el MODELO DE REVISION SALARIAL que podemos calificar de OBSOLETO. Nos sorprende que la Dirección invierta numerosos recursos en obtener Certificaciones como Top Employer, Best Place to Work, Empresa Familiarmente Responsable (EFR), etc..., y después condene a 2/3 de su plantilla a no actualizar sus sueldos fijos al IPC, haciendo que cada día su sueldos fijos sean considerablemente más bajos que los de nuestro principal competidor (Movistar) y que sus futuras prestaciones por jubilación y prejubilación sean inferiores (al tener las cotizaciones congeladas durante años).
  5. Que este Comité de Empresa tiene un mandado expreso de la práctica totalidad de la plantilla de Sevilla (reunida en asamblea el 27/05/19 ) para luchar con determinación por un modelo de revisión al IPC de la totalidad de los trabajadores, sin excepción, y que lucharemos con todos los medios a nuestro alcance por esta pretensión que nos parece de “mínimos”: paros parciales, iniciativas [change.org](http://change.org),

asambleas, manifiestos en los medios de prensa, difusión en redes sociales, foco en las encuestas de clima laboral, etc...

6. Que, a la vista de los datos oficiales económicos publicados en la web <https://www.orange.com/en/Investors/> Orange, es claro que la plantilla de Orange España es la más productiva del Grupo Orange en Europa, pero es la peor retribuida respecto a su máximo competidores (Vodafone casi duplica su inversión en retribuir a su plantilla, y Movistar casi la triplica), a pesar de ser Orange España el operador no incumbente más rentable de Europa.

7. Que el cambio a un modelo de revisión salarial más moderno y acorde al estilo Orange (que garantizaría que la totalidad de la plantilla actualizara al IPC) supondría un incremento de la partida de Sueldos y Salarios de tan solo un 0,7% (1,2 MM al año)

SUELDOS PLANTILLA EN 2017	167 MM
IPC ULTIMO AÑO	1,2%
Sueldos del 60% de plantilla (sin actualización al IPC)	100 MM
Coste anual actualización salarios fijos el IPC (60% de la plantilla)	1,2MM (0,7%)

8. Que resulta paradójico que Orange España (en octubre de 2018) dedique 8 millones para uno bono para 49 directivos y diga que “no tiene dinero” para invertir 1,2 Millones (0,7%) en sueldos y salarios de su plantilla a fin de garantizar que su plantilla no pierda anualmente poder adquisitivo y actualiza sus sueldos fijos al IPC (evitando a

medio plazo prestaciones por jubilaciones y pre-jubilaciones innecesariamente congeladas”.

\* ¿Cómo es posible creer a la Dirección cuando dice que “la plantilla es su principal activo”?

\*\*¿Qué sentido tiene invertir 8 millones en 49 empleados y dejar sin garantizar la revisión salarial de los sueldos fijos al IPC al 78% de la plantilla?

\*\*\*¿Que sentido tiene habilitar un plus de movilidad con un coste anual de más de medio millón de euros (aprox.775 empleados x 11 meses x 60€=511.000€), que sólo premia a un 25% de la plantilla (es especial a aquellos con plaza de garaje) y dejar sin garantizar la revisión salarial al IPC al 78% de la plantilla(2.351 trabajadores afectados)?

\*\*\*\*¿Qué sentido tiene que Orange –a través de su Fundación- dedique importantes recursos a programas como “Sé digital”, o al programa de emprendedores Lánzate, o al programa de start-ups “Orange Fab”, cuando se deja sin garantizar la revisión salarial al IPC al 78% de la plantilla?

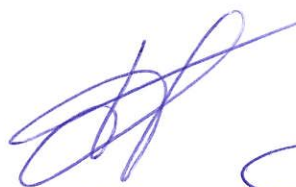
Eso explica indiscutiblemente el por qué **Orange España obtiene los peores resultados del Grupo Orange en reconocimiento del trabajo individual** en las encuestas de clima laboral desde hace años. Se adjunta anexo I con datos económicos que confirman lo referido

9. Todos los trabajadores (y lógicamente todos sus representantes sindicales con independencia de su afiliación) **debemos hacer causa común por un MODELO DE REVISION SALARIAL UNIVERSAL AL IPC y** plantear propuestas y acciones conjuntas para conseguirlo. Debe ser una línea roja de mínimos a la que no podemos renunciar, por encima de otros intereses y afiliaciones.


Finalmente, resaltar que a este Comité de Empresa nos une una causa común, que es la que nos hace fuertes, la defensa de los intereses de todos los trabajadores sin excepción, e invitamos al resto de Comités de Empresas y organizaciones sindicales (presentes en la mesa de negociación del Convenio de Orange España) a hacer lo mismo.

Este manifiesto ha sido aprobado en el seno del Comité de Empresa de forma unánime.


En Sevilla, a 17 de junio de 2019


  
USO.

  
UGT

  
UGT

  
CCOO

  
CCOO

  
CCOO

  
USO.

Informe económico- jurídico

**Cuantificación del número de trabajadores  
Sin revisión salarial IPC en Orange España**

**MESA DE NEGOCIACIÓN IV CONVENIO ORANGE ESPAÑA**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANTECEDENTES: EVOLUCION DEL NEGOCIO DE ORANGE vs IPC..	5
3. ALCANCE Y OBJETO DEL INFORME.....	7
4. DOCUMENTACIÓN ANALIZADA .....	8
5. TRABAJO RELIZADO Y CUANTIFICACIÓN.....	9
6. ANALISIS DE PROPUESTA DE REVISIÓN DE LA DIRECCIÓN.....	10
7. QUE TIENE EL LIDER DE NUESTRO SECTOR: MOVISTAR.....	11
8. ¿ POR ORANGE IMPONE ESTE MODELO DE REVISIÓN SALARIAL?...	12
9. CONCLUSIONES.....	13
10. PUBLICACIONES RELACIONADAS EN PRENSA ECONOMICA.....	16

## 1. INTRODUCCIÓN

Este informe se emite ante la reiterada negativa (durante 6 meses) por parte de la Dirección de Orange España a entregar los datos de número de trabajadores cuyo salario fijo más variable sobrepasa los 45.763€ (tope salarial en 2019 de la cláusula 7ª del Convenio prorrogado) a la Representación Legal de los Trabajadores, y tiene como única finalidad hacer una estimación lo más rigurosa posible sobre dicho número de trabajadores sin derecho a revisión salarial al IPC (*en adelante “congelados” salarialmente*).

Los datos solicitados a la Dirección por la representación legal de los trabajadores son concretamente:

- ¿cuántas personas existen en brecha salarial de género?
- ¿qué cantidad se va a destinar en 2019 y siguientes a resolver este problema?
- ¿cuántos trabajadores existen en cada grupo de convenio, cuántos en cada nivel salarial especificado por la dirección?
- ¿cuántas personas han estado sin subida de su sueldo fijo al IPC en los últimos 5 y 9 años, respectivamente?
- ¿y cuántos están por encima del tope fijado en el actual convenio 45.763, 88 €, del salario fijo más el variable (Es decir de unos 39.794,68 € de salario bruto más 5.969,20 € de variable)?

Es de vital importancia tener claro cuál es número de afectados de cara a poder valorar por las representantes sindicales si las propuestas de la Dirección son respetuosas con la mayoría de la plantilla, y no dejan congelados de facto a una parte importante de la plantilla como ocurre con el actual Convenio Colectivo al condicionarlo a un cumplimiento de EBITDA de imposible consecución.

Este informe se ha elaborado con total respeto de los datos confidenciales de carácter personal incluidos en los TC2 que han sido debidamente omitidos, y por tanto en cumplimiento del sigilo profesional que tiene la RLT, de conformidad con el artículo 64 ET y del artículo 10.3 de LOLS.

Asimismo, este informe se ha emitido en cumplimiento de la obligación de informar a sus representados por parte de los delegados sindicales y del comité de empresa del artículo 64.7.1 que dice literalmente:



**“El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:**

**a) Ejercer la labor:**

**1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos de empresa en vigor...**

**e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales (...) “**

Por último, aclarar que la Dirección hace un revisión salarial anual subjetiva (a criterio únicamente del jefe del empleado) de un porcentaje muy bajo de la plantilla (no afecta en modo alguno al 100% y no recoge la subida del coste de la vida IPC). Dado que es una revisión subjetivo-arbitraria y que afecta anualmente a muy pocos trabajadores la obviamos en este informe.

## **2. ANTECEDENTES: EVOLUCION DEL NEGOCIO DE ORANGE vs IPC**

En el año 2010 la situación del negocio de Orange España era completamente diferente a la de los últimos años. En aquel año la compañía se encontraba en plena resaca de la fusión de Amena, Uni2 y Wanadoo. El beneficio y facturación anual era dos veces menos que en los últimos años. Su posición en el mercado nacional era de segundo operador, tras Movistar y Vodafone.

Alegando dicha situación la Dirección logró introducir una cláusula que condenaba a la congelación salarial a todos los empleados cuyo fijo más variable fuera superior a 40.000€. Concretamente, el artículo 7.5 del II Convenio de Orange de año 2010 establecía:

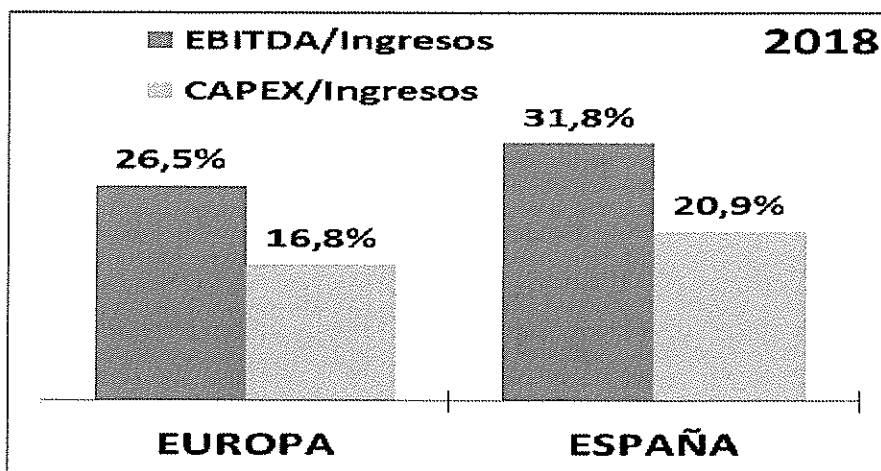
5. Se exceptuarán las garantías de revisión salarial anual previstas en el apartado 1, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento general de revisión salarial a los trabajadores/as con una base de cálculo para garantías salariales a 31 de diciembre del año anterior superior al nivel salarial objetivo del Grupo 0 más un 15% (40.443,06 para el año 2010).

Se entiende como base de cálculo para garantías salariales la suma de los siguientes elementos:

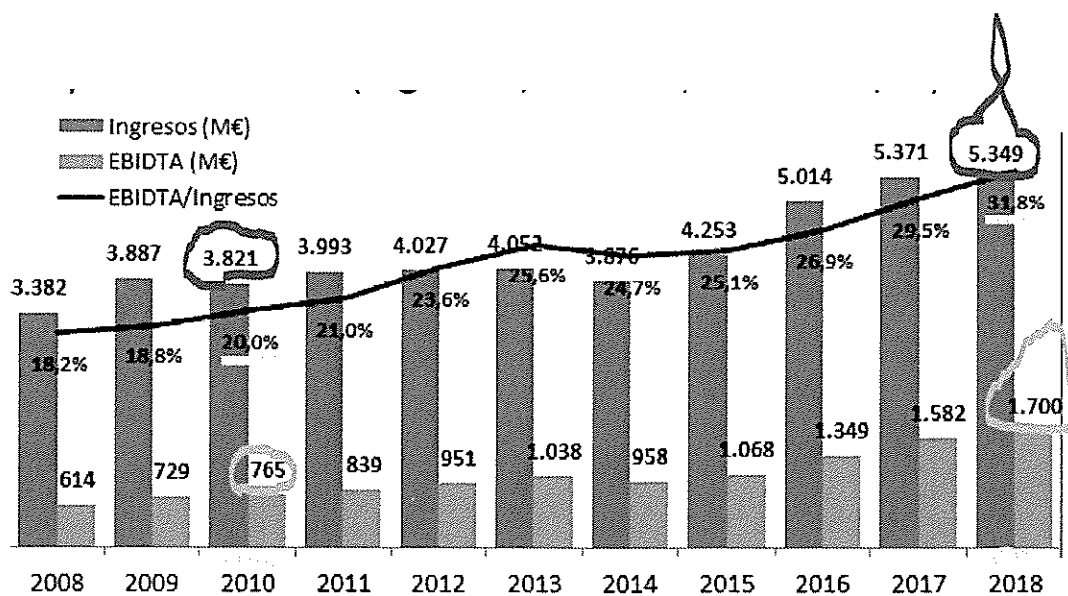
El salario bruto fijo anual teniendo en cuenta un grado de ocupación del empleado del 100% en jornada ordinaria a tiempo completo.

El variable percibido por el empleado entendiendo como tal el resultado de aplicar el

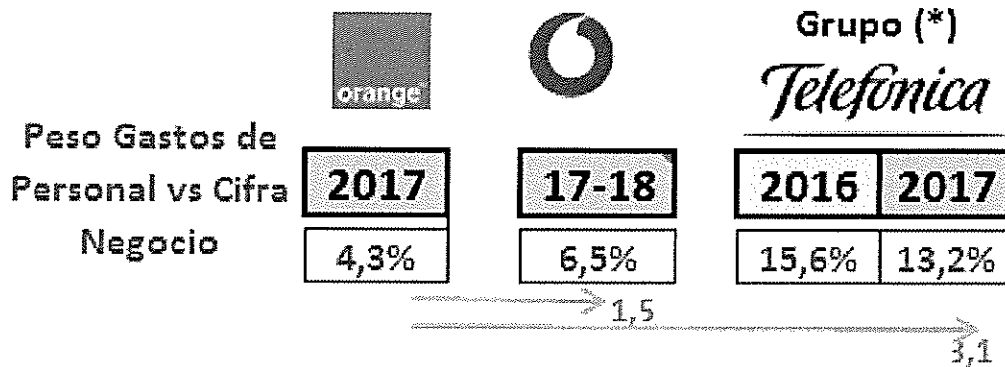
Pero en 2019 la situación es absolutamente diferente de 2010. **Orange España se ha convertido probablemente en el Operador no incumbente más rentable de Europa con la plantilla más rentable y productiva del Grupo Orange.**



El beneficio (ETBITDA) de Orange España se ha más que duplicado en tan solo 8 años, siendo en 2010 (765MME) y en 2018 (1.700MME). De modo análogo la facturación se ha multiplicado casi por 2 en el mismo periodo. *Ver gráfica de evolución abajo.*



En cambio, los gastos de personal se han reducido considerablemente, siendo el Operador que menos invierte en retribuir a su plantilla (4% de su facturación) frente a sus competidores que invierte el doble e, incluso el triple en el caso de Movistar (13%).



Por el contrario, la curva de evolución del IPC (13% en ese periodo) en España ha sido constante, lo que unido a la cláusula de congelación salarial impuesta por la Dirección en 2010 y renovada en el Convenio de 2014, ha generado una importante pérdida de poder adquisitivo (al tener los salarios fijos congelados) en una parte importante de la plantilla, lo cual se refleja año a año en las encuestas BSI, siendo el resultado en el apartado “reconocimiento individual-retribución” es más negativo de toda encuesta y uno de los peores del Grupo Orange en Europa

	2017	2018
OSP	-8,9	-7,4
Ventas	-15,1	-14,9

Nivel  
Warning

Fuente: BSI

*A pesar de la excelente evolución del negocio de Orange España y los nefastos resultados en las encuestas de clima laboral en el apartado reconocimiento individual-retribución, la Dirección de Orange España pretende perpetuar dicha cláusula de congelación salarial en el nuevo IV Convenio, alegando “falta de recursos” y que “no tiene margen de maniobra”.*

### 3. ALCANCE DEL INFORME

El alcance de este informe se realiza exclusivamente sobre la plantilla de Orange España, que cuenta en la actualidad con 3.015 trabajadores, y más concretamente sobre los tres centros de trabajo más importantes:

SEDES ORANGE	Nº.de trabajadores
MADRID	2467
BARCELONA	224
SEVILLA	79

Se ha realizado un minucioso estudio de los boletines de cotizaciones por contingencias comunes de un mes ordinario (que no incluya partidas extraordinarias como pagas de variables, etc.) de dichos **centros de trabajo y con ello podemos extrapolarlo al resto de centros que son más pequeños.**

Dichas cotizaciones por cont. Comunes incluyen el salario fijo mensual, la prorrata de las pagas extraordinarias, los posibles complementos salariales y las retribuciones en especie.

#### **4. DOCUMENTACION ANALIZADA**

- Hemos analizado minuciosamente los boletines de cotizaciones de los siguientes centros:

Centro de trabajo	Mes de cotización	Cotizantes	% Base máxima repetida
MADRID	julio-18	2467	61%
BARCELONA	sep-18	224	57%
SEVILLA	dic-18	79	64%

- La base de cotización más repetida en dichas cotizaciones es la de 3.803,7€, que se repite un 57-64%.
- 
- Dicha base de cotización es la máxima posible en 2018 según ley. Aunque un trabajador tenga una mayor retribución no se cotizaría más en dicho año. En 2019 la base de cotización es de 4.070€.
-

NAF	I.P.F.	C.A.F.	Fechas Tramo Desde	Fechas Tramo Hasta	Días Coti.	Horas Coti.	Horas Compl.	Bases y compensaciones	
								Descripción	Importe
			01-09-2018	30-09-2018	30 D			BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES	3.803,70

- **Debemos aclarar que la base de cotización por cont. comunes se compone** de las siguientes partidas mensuales:

- **a) salario en especie:** suele pesar entorno a 14-15%(como máximo) en la cotización, con el siguiente desglose aprox.:

\*Seguro de Vida: 2,10€

\*Seguro médico: 104€

\*Ticket comida: 117€

\* Trafico 4 lineas+oferta: 148€

\*Plan de Pensiones Empresa: 117€

\* Servicio Conciliación: 1,60€

**TOTAL ESTIMADO RETRIB.ESPECIE: 489,7€**

- **b) prorrata de las pagas extra:** Como solo hay 12 cotizaciones al año, se meten aquí la prorrata de las pagas extra a efectos de cotización.

- **c) salario fijo mensual:** Suele ser el peso más importante de la cotización y pesa entorno a un 75% del total de la cotización. Lo ciframos aprox. en 2852€.

- **d) complementos salariales:** Afecta a una parte mínima del total de la plantilla (entre el 10-12%). No se cobran todos los meses sino sólo los que se devenguen. No están incluidos pero que no desvirtúan el informe por el peso que tienen sobre el total de los empleados, y por lo generosos que hemos sido en contemplar la máxima cantidad de retribución en especie. No s

En Orange el variable promedio mínimo es del 15% sobre el salario promedio bruto anual, es decir, entorno a 5.100€ al año, que si lo mensualizamos serían entorno a 425€/mes. Este concepto no está incluido

en cotizaciones por contingencias comunes que hemos estudiado (son cotizaciones “peladas” sin variable)

OBSERVAMOS que en las cotizaciones por contingencias comunes que hemos estudiado la RETRIBUCIONES EN ESPECIE suponen el mismo importe (aprox. 480€) y el mismo peso porcentual (15%) que EL VARIABLE MENSUALIZADO (425€). Así, resulta que:

**retribuciones especie mensuales= variable mensualizado**

## **5. TRABAJO RELIZADO Y CUANTIFICACION**

Una vez desglosados y analizados los TC2, y dado que a efectos del cálculo del TOPE SALARIAL (45.763€) se debe incluir el salario fijo más el variable, según clausula 7ª del Convenio, y que el variable mensualizado es igual a la retribución en especie mensual (que sí se refleja en la cotización por contingencias comunes) podemos decir que si las cotizaciones por contingencias comunes de un trabajador multiplicada por 12 (meses) supera el tope salarial, ese trabajador no tendrá revisión salarial al IPC.

*Cotiz.por contingencias comunes x 12meses= salario fijo anual+variable mínimo 15%*

Por consiguiente, todos los trabajadores con las bases de cotización por cont. comunes superiores a 3.803€ implica necesariamente que el trabajador sobrepasa el tope salarial del 45.763€ y no tiene revisión salarial al IPC (estaría “congelado”).

Esto ocurre en los siguientes porcentajes en las sedes de:

**-MADRID: 61%**

**- BARCELONA: 57%**

**- SEVILLA: 64%**

Por consiguiente, podemos cuantificar el número de trabajadores congelados en las 3 sedes:

SEDES ORANGE	Nº total trabaj.	Trabaj.congelados	% CONGELADOS
MADRID	2467	1505	61%
BARCELONA	224	128	57%
SEVILLA	79	51	64%

*Extrapolando dichos porcentajes a al total de la plantilla podemos concluir que de una plantilla total de 3015 trabajadores, estimamos que 2.135 están “congelados”(sin revisión salario fijo anual al IPC)*

#### 6. ANALISIS DE LA NUEVA PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN.

Con la nueva propuesta se incrementa el número de trabajadores condicionados a un cumplimiento de EBITDA de imprevisible consecución y gran riesgo para la plantilla de continuar con pérdida de poder adquisitivo (en caso hipotético de cumplimiento solo se incrementaría el 1% aunque el IPC fuera el 2% y no sería consolidable consolidable).

ÚLTIMA PROPUESTA DE LA EMPRESA		
	BANDA SALARIAL €	REVISIÓN
1	≤ 27.143,84	2.50 % o IPC
2	27.143,84 / 30.000	1.50 % o IPC
3	30.000 / 35.000	1.25 % o IPC
3	35.000 / 45.763,89 (*)	1,25 %, si se obtiene EBITDA
5	> 45 763,89 (*)	1%, no consolidable, con +20% de EBITDA
	Salarios congelados de 2015 a 2018	1 %

(\*) Includo variable efectivamente percibido

Efectivamente, las franjas 2 y 3 de la propuesta hacen que los trabajadores con salarios, incluido variable, superiores a 35.000€ anuales tengan condicionada su revisión salarial al cumplimiento de un EBITDA que propongo la empresa y sobre el que la plantilla no tiene control alguno.

**Por tanto, la dirección pretende ampliar el número de trabajadores que no tengan garantizado ni siquiera la subida del coste de la vida (1% vs. IPC), ni “se la jueguen” con un EBITDA que marca y gestiona la Dirección.**

**Estimamos que el 78% de la plantilla estaría en esa situación de riesgo de congelación en los próximo 4-5 años.**

Salarios	Nº de Personas		
< 27.143 €	1,00%	22,16%	Personas que en estos momentos tendrían las garantías salariales de convenio. Es decir derecho a subida salarial, cumpliendo el objetivo de EBITDA a partir de 27.143 €
> 27.143 € y < 39.794 €	21,16%		
> 39.794 € y < 45.014 €	16,88%	77,84%	Personas que no tienen derecho a subida salarial, salvo medida de gracia de la dirección de cada área. Y ya sabemos lo que ha ocurrido en los últimos 6 años...
> 45.014 €	60,96%		

**7. ¿QUÉ REVISIÓN SALARIAL TIENE EL LÍDER DE NUESTRO SECTOR: MOVISTAR?**

Entre otras cosas, tiene:

- **Bienios de angüedad de aplicación a toda la plantilla** establecido en art. 14 de su Convenio Colectivo ( *el Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.*)

Antigüedad:

El valor de los bienios que se devenguen continuará siendo el 2,4% del sueldo base en el nivel del puesto profesional correspondiente.

- **Revisión salarial universal al IPC para toda la plantilla, como mínimos**

Si al finalizar los tres años de vigencia de este Convenio, el IPC real acumulado de dicho periodo fuera superior a los incrementos pactados de la masa salarial global, ambas partes se comprometen a revisar las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2018 para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

**8. ¿POR QUÉ LA DIRECCIÓN DE ORANGE ESPAÑA IMPONE ESTE MODELO DE REVISIÓN SALARIAL?**

Analizando con detalle las últimas Cuentas Anuales de Orange España, vemos que el coste de la partida de Sueldos y Salarios es de 167 Millones de Euros en 2017. (Ver abajo)



Análisis Cuentas Anuales	2017		
	2015	2016	2017
<b>Gastos de Personal (M€)</b>		<b>320</b>	<b>217</b>
Sueldos y Salarios		265	165
Cargas sociales		55	52

Es obvio que si los sueldos del 2/3 de la plantilla está congelados (no tienen revisión anual al IPC) por estar “topados” como hemos visto, y sí además los sueldos medios y altos (que son proporcionalmente los que más pesan en la partida de Sueldos y Salarios) son los más afectados por la congelación, podemos llegar a la conclusión inequívoca que Orange España provoca un ahorro de costes salariales equivalente a aplicar el IPC anual al 80% de la partida de Sueldos y Salarios (167MM€).

El cálculo de ahorro de costes salariales estimado sería el siguiente:

Concepto	Importe (Millones €)
SUELDOS PLANTILLA EN 2017	167 MM
IPC ULTIMO AÑO	1,2%
IPC PROMEDIO ULTIMOS 9 AÑOS	1,4%
Sueldos del 60% de plantilla (sin actualización al IPC)	100 MM
Coste anual actualización salarios fijos el IPC (60% de la plantilla)	1,2 MM (0,7%)
<b>Total Coste ultimos 9 años actualización salarios fijo al IPC 100% plantilla:</b>	<b>12,6 MM</b>

Además de este forzado ahorro de costes (por no actualización de gran parte de salarios fijos al IPC) la dirección de Orange España provoca indirectamente otro ahorro de costes difícilmente cuantificable por incurrir en menores cotizaciones en los seguros sociales de la plantilla congelada, ya que al tener congelado el salario fijos muchos trabajadores (que no estén en el tope de cotización) estos tendrían lógicamente una menor cotización que si no estuviesen congelados, y -por tanto- a futuro menores prestaciones por jubilaciones, por baja por enfermedad, prejubilaciones, etc...

Por tanto, la congelación de los salarios fijos podría afectar a la plantilla congelada tanto en el presente como en el futuro. Paradójicamente, ni uno ni otro se produce en ninguna filial de Grupo Orange en Europa.

## 9. CONCLUSIONES:

La conclusión , a la luz de los datos de porcentajes de trabajadores sin revisión salarial contenidos en el presente informe, no puede ser otra **que la dirección de Orange trata a su propia plantilla como si fuera un proveedor más, tratando de congelarle a toda costa y año a año el importe de los servicios prestados**, como si su retribución se tratara del presupuesto de papel o consumibles de un simple proveedor externo, sin reparar que la plantilla es el activo más importante de Orange, y no otro proveedor fácilmente sustituible.

Detrás de esta “congelación” de la plantilla existe el drama dentro de cada familia de cada trabajador debido a la pérdida anual continuada de poder adquisitivo de aproximadamente 2/3 de la plantilla, y consiguientemente - a futuro- unas considerablemente menores rentas de pre-jubilaciones o jubilaciones al tener el salario fijo congelado (base de cálculo del salario regulador).

Esta austeridad con la que la Dirección de Orange España retribuye la plantilla contrasta con el bonus de 8 Millones con que retribuye a la cúpula directiva (49 personas), y con los excelentes resultados de Orange España en los últimos 5-7 años, con espectaculares crecimientos de EBITDA e Ingresos, y siendo la plantilla de Orange España la más productiva no sólo de los Operadores de España sino del Grupo Orange en Europa.

Esta referida austeridad afecta tanto la actualización de gran parte de los salarios fijos de la plantilla, una parte de sus cotizaciones sociales, así como la negativa al reconocimiento de la antigüedad de la plantilla ( el 95% de los Convenios de Empresa en España incluyen esta cláusula de reconocimiento de la antigüedad por bienios o trienios).

**Resulta, igualmente, paradójico que Orange España invierta numerosos recursos en programas como “Sé Digital”, “Lánzate” o “Orange Fab”,etc, o en conseguir certificados del tipo TOP EMPLOYER, EMPRESA FAMILIAR RESPONSABLE (EFR),** que a tenor de lo analizado no entran en el fondo de la situación de la plantilla, la cual manifiesta su frustración en las encuestas BSI, siendo el resultado en el apartado “reconocimiento individual-retribución” es más negativo de la

encuesta, incluso en niveles “alarmantes” (“WARNING” se dice literalmente en los resultados de la propia encuesta).

***En resumen, es insostenible -a tenor del excelente desempeño de la plantilla de Orange España en los últimos años y de la espectacular evolución del negocio de Orange España- seguir manteniendo a la mayoría de la plantilla (entorno al 57-64%,) sin revisión salarial a la subida del coste la vida (IPC).***

## 10. PUBLICACIONES RELACIONADAS EN PRENSA ECONOMICA

# merca2

NEGOCIOS ▾ ECONOMÍA ▾ COMUNICACIÓN ▾ TECNOLOGÍA ▾ ACTUALIDAD ▾ SALUD ▾ ESTILO DE VIDA ▾ CONSUMO ▾

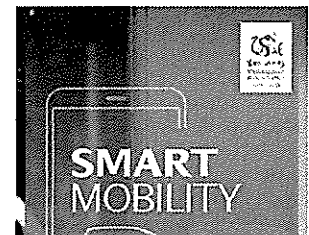
Google ha cerrado el anuncio

## El secreto de Orange: salarios congelados en una década y tributación nula



Pedro Ruiz

19/09/2019



empresas

LA INFORMACIÓN

 comparar-adsl Seleccionamos las mejores ofertas <b>FIBRA + MÓVIL</b>	<b>MÁSMÓVIL</b> FIBRA + MÓVIL por solo <b>19,90€</b> IVA incl. * cuota de línea	<b>llamajaja*</b> FIBRA + MÓVIL por solo <b>29,90€</b> IVA incl.	<b>Jazztel</b> FIBRA + MÓVIL por solo <b>29,95€</b> IVA incl.	<b>yoigo</b> FIBRA + MÓVIL por solo <b>47,00€</b> IVA incl.	<b>COMPARA Y AHORRA</b>
--	---	---	--	--	-------------------------

Se suma al bono cobrado por toda la plantilla

## Orange paga un bonus de 8 millones a su cúpula española tras superar a Vodafone

La operadora aprueba un nuevo plan de incentivos que se pagará en 2020 y para el que ya ha provisionado 4,6 millones de euros.

JESUS MARTINEZ  
19/09/2019 11:00h



Google ha cerrado el anuncio

Detallar este anuncio



¿Por qué este anuncio? ¿Es...  
...?