

PREACUERDO

En Pozuelo de Alarcón a 10 de julio de 2019.

Tras las diversas reuniones mantenidas en relación a la negociación del IV Convenio Colectivo de Orange Espagne, la Dirección de la Empresa y las Representaciones de CCOO y UGT han alcanzado un principio de acuerdo en los siguientes términos.

El esquema general del III Convenio Colectivo de Orange se mantendrá, recogiendo las modificaciones esenciales en este principio de preacuerdo entre la parte social (CCOO y UGT) y la Dirección de Orange Espagne.

1. AMBITO TEMPORAL

El IV Convenio Colectivo de Orange tendrá una vigencia temporal de cuatro años a contar desde 1 de enero de 2019.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Sin perjuicio del mantenimiento de los Grupos Profesionales 3 y 4, que seguirán siendo de aplicación para las nuevas incorporaciones de perfiles incluidos en estos Grupos, el personal en activo a la fecha de firma del presente principio de acuerdo que se encuentre clasificado en los Grupos 3 y 4 pasará a incorporarse al Grupo 2.

Revisadas la lista de puestos, se procederá a la eliminación de los puestos que han desaparecido así como a adicionar aquellas posiciones de nueva creación que deberán figurar en el catálogo.

3. REVISIÓN SALARIAL

3.1 Revisión del tope a efectos de garantía de revisión

Subida de un 3% del límite de aplicación de garantía de convenio: 47.136,80€ (fijo + variable). En los años 2020 y 2021 se aplicará el IPC real del ejercicio anterior. En el supuesto que en 2022 el límite de aplicación de garantías no haya llegado a los 50.000€, se aplicara dicho tope en la subida salarial de 2022.

3.2 Mantener un salario mínimo por grupo profesional (revisable anualmente según IPC)

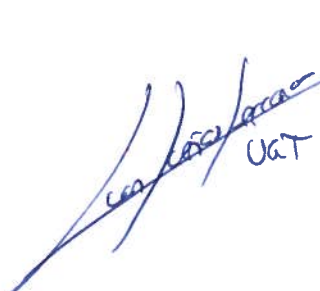
3.3 Establecer un % de subida por rango salarial (independientemente del Grupo Profesional)

3.3.1 Salarios inferiores a 27.143,83 €.

3% o IPC real del año anterior si superior

El % de incremento NO está ligado a EBITDA

Se aplica sobre el salario real fijo bruto anual (sin complementos salariales)



UGT



CCOO



1

3.3.2 Salario fijo 27.143,83-30k€.

1,5% o IPC si superior

El % de incremento NO está ligado a EBITDA

Se aplica sobre el salario real fijo bruto anual (sin complementos salariales)

3.3.3 Salarios entre 30k-35k€

1,25% (=) o IPC si superior

El % de incremento NO está ligado a EBITDA

Se aplica sobre el salario real fijo bruto anual (sin complementos salariales)

3.3.4 Salario fijo superior a 35k€ e inferior a 47.136,80 (Fijo + variable real)

1,25% ligado al crecimiento del EBITDA de la compañía con respecto al año anterior

El porcentaje de revisión está ligado al salario real fijo.

3.3.5 Salario igual o superior a 47.136,80 (Fijo + variable real)

Niveles salariales contruidos a partir de la suma del salario fijo más retribución variable. Actualmente fuera de garantías.

Pago extraordinaria del 1% sobre salario mínimo de su Grupo, solo si EBITDA > 18% del objetivo de EBITDA de ese año o del 25% del promedio de EBITDA de últimos 4 años.

3.4 Las revisiones salariales referenciadas al IPC se llevaran a cabo siempre que el IPC tendrán un tope máximo del 5% anual.

3.5 Creación de una bolsa especial para salarios en retribución total (fijo + variable), entre 47.136,80€ y 60.000€, que no han tenido revisión salarial en los últimos 4 años (2016-2019), a la firma del convenio tendrán un incremento de un 1% con carácter consolidable a la firma del convenio y en año 2021 (2017-2020).

3.6 Regularización del ejercicio 2019

A la firma del Convenio se efectuará una regularización del anticipo realizado por la Compañía ajustándolo a los porcentajes de este acuerdo.

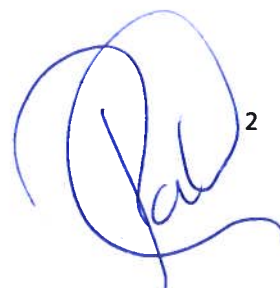
4. MOVILIDAD SOSTENIBLE

Importe de 60€ x 12 mensualidades.

5. LANZADERA CORTA

Si bien esta no es una materia de Convenio, se ha conseguido la ampliación del horario al medio día de lanzadera del parking exterior de las instalaciones en el parque empresarial La Finca, Pozuelo, circunstancia ampliamente reivindicada por la parte social que se considera una mejora social.

6. JORNADA



6.1 Días de vacaciones: se aumentan de 22 a 23 días de vacaciones en compensación por la redistribución de la jornada intensiva.

6.2 Día de vacaciones por cada 10 años de antigüedad con un límite de dos días.

6.3 Se ajustará la jornada año a año para llegar a las 1740h de referencia. Se mantienen los 2 días de libre disposición del convenio.

7. TELETRABAJO

7.1 Se elimina la necesidad de acreditar un año de antigüedad en la compañía para poder acceder a este sistema de trabajo.

7.2 En aquellos supuestos en los que el empleado haya solicitado un permiso retribuido por enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, podrá solicitar el segundo día semanal en régimen de teletrabajo sometido a la aprobación expresa de la compañía.

8. PERMISOS

8.1 Inicio del disfrute de los permisos de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo.

Los permisos de matrimonio y fallecimiento de familiares hasta el 2º grado por consanguinidad y afinidad, cuando el hecho causante coincida en fin de semana o día festivo, se computaran desde el primer día laborable.

8.2 Permiso no retribuido: mínimo 1 mes, máximo 4 meses, condicionado a la aprobación de la Compañía. En cualquier caso estas peticiones habrán de estar convenientemente motivadas y documentadas y quedarán sometidas a la efectiva aprobación por parte de la Compañía.

8.3 Permiso por matrimonio de familiares de hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad. Se modifica el texto contemplando el día de permiso coincidente con el de la boda, se celebre esta cuando se celebre.

8.4 Vacaciones no retribuidas de 15 días laborables/año.

8.5 Voluntariado corporativo 2 días al año en actividades organizadas por la compañía.

9. COMPLEMENTOS

9.1 Griets: El complemento pasará de 4.558€ a 5.000€

9.2 Eventos: Asimilarlo a un trabajo programado cuando estos se produzcan en fin de semana y trabajos a partir de las 22h y para categoría que no sean managers y responsables.

UAT

CCOO

3

9.3 Seguridad física: Igual que eventos.

9.4 Releases: Cualquier trabajador designado por su responsable para realizar pasos a producción en fin de semana, como por ejemplo, empleados de las Tribus, tendrán derecho a percibir la compensación económica tendrán derecho a la compensación económica y al descanso estipulados para los trabajos programados.

10. POLITICA DE IGUALDAD/BRECHA SALARIAL

Texto ya entregado

Se incorporará el Plan de igualdad de Orange Espagne al IV Convenio Colectivo.

11. DESCONEXIÓN DIGITAL

Texto ya entregado

12. CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Texto ya entregado

13. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y EMPLEO DEL CONVENIO

Entre las competencias relacionadas con el empleo se entenderá incluido el análisis de la evolución de la plantilla y las causas de las desvinculaciones.

14. EFECTOS DEL PRINCIPIO DE ACUERDO

El presente principio de preacuerdo quedará condicionado a la efectiva aprobación por parte de la empresa y por las secciones sindicales integrantes de la mesa, tras la celebración de las correspondientes consultas o asambleas que se lleven a cabo al efecto, plasmándose, en su caso, en el redactado del nuevo Convenio Colectivo de Orange, a cuya redacción se emplazarán las partes en los próximos días.

Asimismo se incorporarán al texto del Convenio aquellas modificaciones acordadas durante la vigencia del III Convenio y que no se hayan llegado a incorporar al texto registrado, como por ejemplo, flexibilidad horaria y teletrabajo.


Dirección de RRHH


CCOO

CCOO

UGT


UGT
JUAN QUEJAS SERRANO