

**PRINCIPIO DE ACUERDO SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE S.A.U., de ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS, S.L.U y de ORANGE ESPAÑA VIRTUAL, S.L.U (SIMYO)**

En La Finca (Pozuelo de Alarcón-Madrid), a 14 de diciembre de 2022.

**REUNIDOS**

**De una parte**, D. Pablo García de Juanas, mayor de edad, actuando en nombre y representación de ORANGE ESPAGNE SAU (OSP), con CIF A82009812, ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS, S.L.U (OSFI), con CIF B87706305 y ORANGE ESPAÑA VIRTUAL, S.L.U. (OEV), con CIF B85057974, todas ellas con domicilio a efectos notificaciones sito en Paseo del Club Deportivo nº1, Edificio 8, Parque Empresarial la Finca (en adelante "La Representación Empresarial").

**Y de otra**, en nombre y representación de CCOO Orange OSP, OSFI y OEV, Dña. Luisa María Soriano Moreno, D. Ernesto Serrano Brazales, D. Juan Javier Villa Viana y Dña. Sara González Cuerva, en nombre y representación de UGT Orange OSP y OSFI, D. José María Alcalá Esteban, Francisco Pérez Romero y Dña. María Isabel Fernández Cervantes, y en nombre y representación de USO Orange OSP, D. José Pablo Félez Sánchez y Dña. Eloisa González Arcos (en adelante "La Representación Sindical"), cada uno de ellos en la representación que ostenta en cada sociedad.

**MANIFIESTAN**

**Primero.** Que, teniendo en cuenta la vigencia de los Convenios Colectivos de aplicación en Orange Espagne, S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U y el acuerdo de homologación de condiciones suscrito en Orange España Virtual, S.L.U (31 de diciembre de 2022), la Representación Empresarial se ha reunido con las Secciones Sindicales con representación en cada sociedad a fin de establecer los términos de las prórrogas de los respectivos Convenios Colectivos de aplicación.

**Segundo.** Que los Convenios Colectivos que serán objeto de prórroga serán los que se relacionan a continuación:

- a) IV Convenio Colectivo de Orange Espagne. Asimismo, resultaría de aplicación esta misma prórroga a los empleados pertenecientes a la mercantil Orange España Virtual, S.L.U en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo del 24 de julio de 2019.
- b) I Convenio Colectivo de OSFI.

**Tercero.** Que, habiéndose celebrado varias reuniones, en un entorno de confidencialidad y mutua confianza, las partes han negociado y conseguido alcanzar un principio de acuerdo que deberá materializarse en la firma de una prórroga, y en su caso, modificación parcial del texto del IV Convenio Colectivo de Orange y del I Convenio Colectivo de OSFI.

**Cuarto.** Las partes se comprometen a mantener íntegramente las condiciones pactadas en el presente principio de acuerdo, considerándolo un todo, por lo que no se adicionarán otros aspectos no contemplados en el mismo.

**Quinto.** A tal efecto, ambas partes plasman en el presente documento el contenido fiel del principio de acuerdo en los siguientes términos.

## PRINCIPIO DE ACUERDO

### Primero. Prórroga del Convenio Colectivo

Las partes, en atención a la representatividad que ostentan en las sociedades que se citan en el "Manifiestan Segundo" anterior, han negociado y decidido prorrogar el IV Convenio Colectivo Orange Espagne, así como el I Convenio Colectivo de OSFI desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024. Así, en todo lo no expresamente contemplado en el presente principio de acuerdo, se mantendrá el texto de los Convenios actualmente vigentes, cuya prórroga ahora se acuerda.

### Segundo. Revisión salarial

Las partes convienen mantener el esquema de la revisión salarial contemplado en los artículos 6 y 7 de los Convenios Colectivos relacionados en el "Manifiestan Segundo".

Para el año 2023 y única y exclusivamente para este ejercicio, las partes acuerdan una revisión salarial mejorada y sustitutiva a lo previsto en los apartados 2 y 3.c) del artículo 7 de los Convenios Colectivos citados en el "Manifiestan Segundo", que se aplicará de acuerdo a los rangos o tramos salariales siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a. Se tomará como referencia el salario de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2022.

- a) Salarios brutos fijos anuales inferiores o iguales a la cantidad que resulte de actualizar con el IPC real de 2022 (siempre que éste sea positivo) la cifra de 37.573,20 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial consolidable mínima del 6% sobre su salario real bruto fijo anual.
- b) Salarios brutos fijos anuales superiores a la cantidad que resulte de actualizar con el IPC real de 2022 (siempre que éste sea positivo) la cifra de 37.573,20 euros. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial consolidable mínima del 2% sobre su salario real bruto fijo anual.


Asimismo, y con carácter excepcional, en el año 2023 se aplicará la revisión salarial prevista en la letra b) anterior, a los assistant/ secretarios/as de presidencia del Consejero Delegado y de miembros del Comité de Dirección y a los conductores/as de dirección, sin que ello comporte una ampliación del ámbito funcional del convenio.


Excepcionalmente, en el supuesto en el que el IPC real del ejercicio 2023 excediera del 6%, las partes firmantes analizarán la situación.

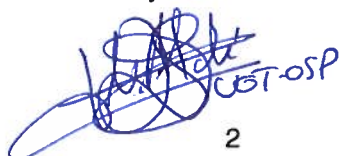
### Tercero. Beneficios sociales

#### 1. Ayuda Comida

Con efectos del día 1 de enero de 2024, la ayuda a comida prevista en el artículo 27 de los Convenios Colectivos citados en el "Manifiestan Segundo" (actualmente 9 euros diarios) será de 10 euros por día laborable, excluyendo los periodos de jornada intensiva -y por tanto también los viernes- y vacaciones.

  
OSFI-UGT

  
OSFI-UGT

  
UGT-OSP  
2

  
CCOO

  
CCOO

  
OSFI

  
UGT

  
CCOO

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la ayuda comida será de aplicación en las mismas condiciones recogidas en el artículo 27 para las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada cualquiera que sea su horario para la conciliación de la vida personal y familiar.

## 2. Tráfico telefónico

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la bonificación mensual relativa al tráfico telefónico prevista en el artículo 31 de los Convenios Colectivos citados en el "Manifiestan Segundo" (actualmente de 30,05€, IVA incluido, por línea, con un máximo de 4 líneas), se incrementará en 5 euros adicionales en cada una de las líneas.

## Cuarto. Permisos retribuidos

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas será de 16 días laborables.

## Quinto. Trabajo en remoto

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la bolsa de días ocasionales de teletrabajo será de 12 días al año. El resto de la regulación del "trabajo en remoto" se mantendrá en idénticas condiciones a las establecidas en el art. 40 del Convenio Colectivo de Orange Espagne SAU y art. 40 del Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU.

## Sexto. Igualdad y conciliación

Se acuerda por las partes incluir como Anexo II a la prórroga del Convenio Colectivo de Orange Espagne SAU, el nuevo Plan de Igualdad y el Protocolo contra el Acoso y la violencia de género de Orange Espagne SAU, una vez que sea acordado y registrado.

Se extenderá a las personas trabajadoras de OSFI y OESV, previa convocatoria de las comisiones de seguimiento de los correspondientes Planes de Igualdad, las siguientes medidas: (i) en caso de situaciones de violencia de género se abonará 600€ por traslado y (ii) en aquellos casos en lo que el puesto sea susceptible de trabajo en remoto, se permitirá el teletrabajo voluntario a las mujeres embarazadas a partir de la semana 30 de gestación siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.

Con objeto de reducir las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores de Orange Espagne S.A.U., las partes se comprometen a destinar para el 2023 una bolsa de igualdad, dotada de un presupuesto máximo de 125.000 euros, concreto y adicional a lo previsto en el principio de Acuerdo Segundo. En este importe se encuentran incluidos los incrementos de salario fijo que percibirán las mujeres beneficiarias -con carácter consolidable- e impactos en retribución variable teórica al 100% de cumplimiento, así como los costes empresariales que se asuman (Seguridad Social). La bolsa de igualdad será repartida entre las mujeres trabajadoras de Orange Espagne S.A.U. de acuerdo al siguiente esquema:

A. 500 euros brutos (entre salario fijo y retribución variable) para aquellas trabajadoras con un salario fijo más variable inferior en más de un 20% a la mediana del salario fijo + retribución variable de los hombres de su mismo nivel de valoración de puesto en el Plan de igualdad, o bien

B. 200 euros brutos (entre salario fijo y retribución variable) para aquellas trabajadoras con un salario fijo más variable entre un 10% y un 20% inferior a la mediana del salario fijo + retribución variable de los hombres de su mismo nivel de valoración de puesto en el Plan de igualdad.

*[Handwritten signature]*  
OSFI

*[Handwritten signature]*  
OSFI

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
OSFI

*[Handwritten signature]*  
OSFI

*[Handwritten signature]*  
OSFI-UGT

*[Handwritten signature]*  
OSFI-UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT-OSFI

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT



Para determinar el posicionamiento de las empleadas respecto a la mediana correspondiente, se tomará el nivel de valoración de puesto y el salario fijo + variable (al 100% de cumplimiento) a 31 de diciembre de 2022.

Asimismo, se acompañará al presente acuerdo el resto de medidas que serán consensuadas y que integrarán el Plan de Igualdad y el Protocolo contra el Acoso y la violencia de género de Orange Espagne SAU.

Finalmente, y con idéntico objetivo, las partes acuerdan el establecimiento para 2023 de una bolsa de igualdad para Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., Orange España Virtual, S.L.U. y Orange Mediación de Seguros, S.L.U., cuyo presupuesto será el resultado de aplicar los mismos requisitos y condiciones de elegibilidad y reparto previstas en el párrafo segundo, puntos A y B, de este Acuerdo Sexto. Se dará traslado de esta medida a las Comisiones de Seguimiento de los Planes de Igualdad que hubiera en estas sociedades.

### Séptimo. Compromiso

El contenido de este principio de acuerdo es un compromiso entre la Representación Sindical y la Representación Empresarial, que suscribirán, en su caso, sus términos en (i) la comisión negociadora del Plan de Igualdad de Orange Espagne SAU y (ii) las comisiones negociadoras del proceso de negociación de prórroga del Convenio Colectivo de Orange y del de OSFI.

El presente principio de acuerdo lo firman la Representación Sindical de cada una de las secciones sindicales y un representante en representación de la Empresa.

Por la Representación Empresarial

Por la Representación Sindical