

Comienzo de nuevo curso

Llegamos a septiembre lamentando desde **CCOO** la pérdida de otro puesto de trabajo porque una persona fue despedida en agosto en el centro de trabajo de Orange en Zamudio por un supuesto bajo rendimiento.

Esperamos que la Dirección reflexione en este nuevo curso y cambie su mentalidad en este aspecto siendo mucho más humana y no sólo digital. Los trabajadores y trabajadoras de esta compañía se lo agradecerán enormemente ya que la estabilidad laboral es lo fundamental.

En **CCOO** volvemos a manifestar nuestro absoluto rechazo a este despido en Orange y recordamos una vez más que hay alternativas menos traumáticas, como las recolocaciones o reubicaciones, soluciones estas que se siguen con normalidad en otras empresas. La Dirección debe hacer mucho más en este sentido y está en su mano cambiar esta dinámica, todos los sindicatos lo pedimos insistentemente y tenemos este objetivo común.

Os recordamos de nuevo a todas y todos que tenemos derecho a solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en caso de despido. En **CCOO** acudimos siempre que nos lo piden, para dar asesoramiento legal, revisar que la documentación, indemnización, liquidación de cantidades, etc. son correctas y, en definitiva, ofrecer nuestra ayuda en todo lo posible.

¡Enhorabuena compañeros/as!



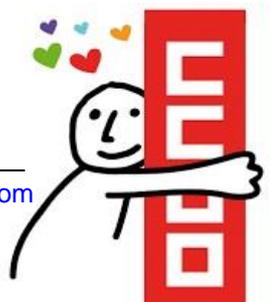
Nos consta que en estas semanas, tenemos en nuestra compañía cierto número de compañeros y compañeras que cumplen en Orange **15 años de trabajo unos y 20 años otros** (compañeros/as de distintos orígenes: Jazztel, Amena, Uni2, Wanadoo, Ya.com, etc), por este motivo, desde **CCOO** queremos mostrar a todos estos trabajadores y trabajadoras, nuestro más sincero reconocimiento ante esta trayectoria laboral llena de dedicación, esfuerzo, trabajo, compromiso y superación de

dificultades que hace que hoy tengamos la suerte de tener unos grandes profesionales de gran experiencia y capacidad, un colectivo que supone uno de los mayores valores en esta empresa.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Lo dicho, **nuestra más sincera felicitación**, sin ellos y ellas, hoy, Orange no estaría donde está ni obtendría los resultados económicos y financieros que tiene, y ha tenido, durante estos años.

Una vez dicho esto desde **CCOO** volvemos a insistir a la Dirección que tiene un asignatura pendiente en este tema, y que dentro del “reconocimiento colectivo”, este grupo de personas debería tener en una compañía multinacional como Orange un gesto, un detalle, algún tipo de compensación (aunque fuera puntual), **ALGO**, que nos haga entender que todo este valioso tiempo que forma parte de sus vidas y que ha sido entregado a esta empresa es tenido en cuenta por la Dirección sobre todo porque creemos que honestamente estas personas se lo merecen. No todo son números y resultados.

Otras empresas de menor nivel que Orange en este aspecto lo tienen muy presente y no se entiende que Orange lo ignore.

Por último, desde **CCOO** también deseamos a las nuevas incorporaciones y a todos los trabajadores/as que llevan, de momento, pocos años en esta empresa, que fervientemente llegue el día en que les felicitemos porque lleven 20 años en esta compañía y esperamos que la empresa también lo haga por iniciativa propia.

Negociación “Nuevo Plan de Igualdad en Orange”



En los últimos meses se han mantenido diversas reuniones con la Dirección para la negociación del Nuevo Plan de Igualdad de Orange.

Ahora mismo la negociación está bastante avanzada, y **la próxima reunión está prevista que sea el próximo 17 de septiembre. Desde CCOO se han realizado las siguientes propuestas** que actualmente están siendo analizadas por las partes:

SENSIBILIZACION Y COMUNICACIÓN

- Realizar una campaña sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- Motivación a los empleados sobre Igualdad.
- Encuestas periódicas y consensuadas con la Comisión sobre Igualdad y conciliación.
- Realizar recordatorio en el Plan para que no se utilicen textos sexistas.

ACCESO AL EMPLEO

- Datos más claros y concretos sobre el acceso al empleo.
- Compromiso de estabilidad en el empleo.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- Exclusión de preguntas personales en las entrevistas.
- Seguimiento de las contrataciones en detalle.
- Llevar a cabo la selección de candidatos/as sin tener en cuenta el sexo.
- En igualdad de condiciones se dará preferencia para la contratación a la persona del género menos representado en el área al que pertenezca el puesto de trabajo.
- Favorecer la contratación de personas de mayor edad o en riesgo de exclusión social

FORMACION

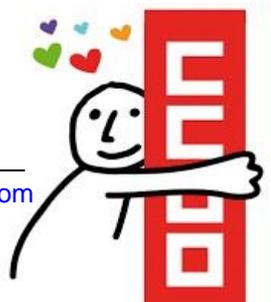
- Cursos de actualización tecnológica para mayores de 47 años.
- Formación en corresponsabilidad e Igualdad para fomentar el cambio cultural en la plantilla.
- Formación específica para mujeres para acceder a áreas masculinizadas.
- Formación específica dirigida a facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Seguir haciendo la formación de reciclaje cuando los empleados/as se incorporan de una baja de larga duración o baja por maternidad, aplicada al puesto de trabajo.

DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCION

- Criterios claros, objetivos y no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de la plantilla.
- Realizar un programa de desarrollo de carrera profesional dentro de la empresa con criterios claros, transparentes y concisos.
- Estudio de la situación en la empresa de las mujeres mayores de 40 años y sus posibilidades de desarrollo y promoción.
- En igualdad de condiciones que sea el sexo menos representado el que logre la promoción (eliminación del techo de cristal).
- Fijar criterios claros de evaluación en materia de ascensos.
- Considerar un objetivo prioritario la promoción y consolidación de mujeres en puestos de responsabilidad.

CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

- Adaptación del horario de trabajo por cuidado de mayores.
- Posibilidad de teletrabajar cuando se tenga que asistir a un familiar mayor.
- Permisos retribuidos para la atención de mayores.
- Disponibilidad de horas médicas para acompañar a mayores a las consultas.
- Aumento del Teletrabajo a 3 días semanales.
- Ampliación del permiso de lactancia a 18 días.
- Informar y facilitar a los hombres el acceso a las medidas de conciliación y que no les van a perjudicar en su carrera.
- Elaboración de un córner o folleto informando de todas las medidas que existen dentro de la empresa para conciliar, hay trabajadores que desconocen muchos aspectos.
- Posibilitar la reducción de jornada de una hora sin pérdida de retribución hasta los 3 años del menor.
- Debate sobre el horario continuo todo el año.



- Ampliar la excedencia por guarda legal con reserva del puesto de trabajo hasta los 5 años.
- Establecer que las reuniones de trabajo se realizaran siempre dentro del horario laboral de las personas.
- Poder utilizar el teletrabajo durante el periodo de adaptación de los niños cuando se incorporan por primera vez al colegio.

RETRIBUCION

- Garantizar el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo.
- Establecer criterios de transparencia y objetividad en la asignación de objetivos y complementos que mejoren la estructura retributiva fijada en el convenio colectivo impidiendo cualquier discriminación por razón de sexo.
- Elaborar anualmente un informe sobre posibles diferencias retributivas en función del género.
- Realizar una auditoria salarial.
- Actualización de los sueldos más bajos, en los casos de mismo puesto y trabajo, al salario más alto y así alcanzar la igualdad salarial.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Inclusión en el Plan del proyecto de eliminación de llamadas al 016 en los terminales móviles.
- Reconocer el derecho a acogerse a un régimen de jornada flexible.
- Suponiendo que debido a la violencia de género una empleada se viese obligada a causar baja en la empresa el derecho preferente a volver a ingresar en la empresa una vez desaparezcan las causas.
- Reconocer la indemnización por despido cuando se vea obligada a abandonar su trabajo.

COLECTIVO LGTBI

- Realizar en el plan una declaración explícita a la no marginación por ninguna causa de sexo, género, etc... y admitiendo la diversidad sexual.
- Incluir la LGTBfobia como riesgo psicosocial



¿Qué es la reducción de jornada por guarda legal por cuidado de familiar?

Esta es una opción a la que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras de Orange y que está regulada en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores que indica lo siguiente:

"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida". (...)

Actualmente para gestionarlo en Orange aparte de la cumplimentación de un formulario se pide una documentación bastante exhaustiva que estamos revisando desde **CCOO** para ver si dichos requisitos se ajustan o no en su totalidad a la actual legislación. Aquí veis una muestra a modo de ejemplo:

- Acreditar parentesco con el "Libro de Familia" o similar.
- La "Declaración de la renta" o similar que acredite que no están recibiendo un sueldo por actividad retribuida.
- Empadronamiento: para acreditar la residencia al menos en la misma localidad
- Certificado médico: donde se determine tanto la edad avanzada o enfermedad/minusvalía así como su necesidad de dependencia.
- Justificación de que se ocupa de su cuidado directo.

"Tu empresa no necesita Tribus y Squads"

Desde **CCOO** os trasladamos este interesante artículo de un blog de "Paradigma Digital" que nos da otro punto de vista sobre los cambios organizativos actuales y que invita a la reflexión. Os adjuntamos el enlace:

https://www.paradigmadigital.com/techbiz/tu-empresa-no-necesita-tribus-y-squads/?utm_content=74197878&utm_medium=social&utm_source=linkedin

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

