

SITUACIÓN EN ORANGE

La segunda ola de la pandemia que azota el país entero, afecta también a Orange. Si septiembre acabó con treinta personas de la empresa contagiadas de coronavirus, el mes de octubre lleva un camino similar.

Ya [avisábamos](#) desde **CCOO** que todas las previsiones vaticinaban un septiembre negro en Orange a consecuencia del coronavirus y por el empeño de la Dirección en forzar el trabajo presencial en las oficinas en detrimento de la opción más segura del teletrabajo. El mes pasado acabó con 30 nuevos casos entre el personal de la empresa; para hacernos una idea, en marzo, durante la primera oleada de la pandemia, se reportaron el mismo número de casos que ahora: también 30 contagios.

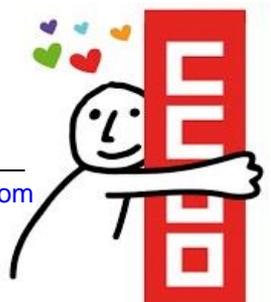
La primera mitad del mes de octubre muestra la misma tendencia preocupante y podría acabar incluso peor. Además, hay que tener en cuenta varios factores de carácter externo que podrían estar infravalorando la incidencia real de la enfermedad:



Resumen de casos Coronavirus

España	
Total de casos	Fallecidos
908 mil	33.413
+11.970	+209

- Madrid es en estos momentos el mayor foco de coronavirus en España y Europa. Orange tiene los centros de trabajo más grandes y numerosos del país en esta comunidad autónoma y la mayoría de la plantilla vive en la capital y en los municipios cercanos. En octubre, de los casos reportados de infección en toda la empresa (**OSP, OSFI y Simyo**), más del 90% son empleados/as de Madrid. El pasado viernes en la capital y en ocho municipios más se declaró el estado de alarma, decretando el confinamiento y restricciones a la circulación y a la movilidad por la transmisión incontrolada del coronavirus ([RD 900/2020, de 9 de octubre](#)).
- La Comunidad de Madrid publicó hace un par de semanas un nuevo protocolo que redujo de manera drástica la búsqueda de casos asociados a positivos; si antes se realizaban pruebas a *“todos los contactos estrechos de un caso confirmado”*, ahora únicamente a los *“convivientes”* del positivo. Si durante la última semana de septiembre se realizaron en la región más de 169.000 test, en la segunda semana de octubre se han hecho menos de la mitad... En [palabras](#) de los médicos: *“si se busca menos, se encuentra menos lógicamente”*. A esto se añade la práctica habitual de las autoridades madrileñas de retrasar la comunicación de nuevos casos: por ejemplo, el pasado 2 de octubre, Madrid notificó 1.005 contagios de coronavirus en la región el día anterior. Solo una semana más tarde, para esa misma fecha, aparecen en las tablas oficiales de la Comunidad 2.422 positivos: más del doble. Hay días en la que esta cifra se llega a multiplicar por cinco ([La Vanguardia, 14/10/2020](#), *“Madrid omite miles de casos para distorsionar el número real de contagios”*). Estas actuaciones podrían estar impactando también en el número real de contagios en Orange, ya que la empresa apenas hace test de detección y cuenta únicamente los datos confirmados por las autoridades sanitarias y reportados por los propios trabajadores/as.
- La situación en Madrid es grave, pero en otros territorios con centros de trabajo de Orange no es mucho mejor. Los datos son especialmente malos en



Castilla y León (Valladolid), Andalucía (Sevilla, Málaga) y Catalunya (Barcelona). En Barcelona precisamente se ha informado de la puesta en marcha de un nuevo paquete de restricciones para intentar frenar el avance del coronavirus ([El Periódico, 14/10/2020](#), “*O nos anticipamos o vamos al confinamiento*”) y las delegadas/os de CCOO Barcelona, junto al resto del comité de empresa, hemos solicitado una reunión a la empresa para abordar acciones preventivas específicas para los centros de trabajo en Catalunya.

Ya manifestamos en un [comunicado](#) anterior que en CCOO no compartimos el empeño de la Dirección en forzar la presencia en las oficinas de trabajadoras y trabajadores procedentes de áreas o municipios confinados, por el riesgo que supone para ellos y para los demás, y que **el teletrabajo es la medida preventiva más eficaz para evitar los contagios en el entorno laboral**. Los directivos de Orange no cumplen con las recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias y se distancian de las actuaciones de otras empresas de la competencia (Movistar y Vodafone), mucho más respetuosas con sus plantillas y donde a diferencia de Orange, sí que la salud de sus empleadas y empleados es la principal prioridad.

La Dirección hace una interpretación sesgada e interesada de las restricciones a la movilidad decretadas en varios territorios, vulnerando la finalidad perseguida por la ley. A modo de ejemplo, la exposición de motivos del [RD 900/2020, de 9 de octubre](#), que restringe la circulación de la ciudadanía en zonas con transmisión comunitaria del virus, hace referencias constantes a que con dichas restricciones “*se pretende limitar el contacto social entre personas que residen en diferentes municipios, con el fin de disminuir la probabilidad de transmisión entre zonas con distinta situación epidemiológica, como medida urgente, necesaria, proporcionada y estrictamente indispensable para evitar la cadena de transmisión del virus y su expansión*” y que estas medidas se adoptan “*para proteger la salud y seguridad de la ciudadanía y contener la progresión de la enfermedad*”. La regla general es clara: evitar el contacto social y los desplazamientos siempre que sea posible y así impedir la propagación del virus, disminuir la presión hospitalaria con las UCIs al borde del colapso y salvar vidas.

Es cierto que también se prevén algunas excepciones a la regla general, pero éstas han de ser consideradas en su sentido más estricto, pues su puesta en práctica hace peligrar el fin último perseguido por la norma: proteger la salud. Una de estas excepciones es el “*cumplimiento de obligaciones laborales y profesionales*” ([art. 5.1.b RD 900/2020](#), que no menciona los desplazamientos al trabajo) y a esto se agarran desde la Dirección como a un clavo ardiendo. Merece la pena detenerse unos instantes y plantear la siguiente pregunta: si podemos teletrabajar desde casa ¿no cumplimos a rajatabla con nuestras obligaciones laborales y profesionales como dice el Decreto? ¿O es que nuestra principal obligación laboral, según los máximos responsables de Orange, es acudir a las oficinas a calentar la silla o a realizar unas funciones que podríamos hacer desde casa sin problemas, sin desplazamientos y sin contacto social?

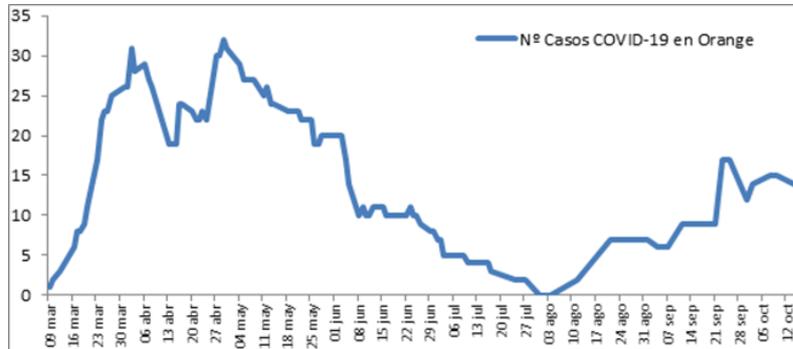
En una empresa de telecomunicaciones como Orange, el teletrabajo es perfectamente viable; durante meses se ha teletrabajado a diario y la empresa ha seguido funcionando. Aunque en una situación normal una combinación de trabajo desde las oficinas y a distancia sería lo aconsejable, el panorama actual dista mucho de ser normal y requiere de medidas excepcionales, y no solo para proteger a la plantilla, que debería ser lo prioritario, sino por pura responsabilidad ante el conjunto de la sociedad: en multitud de trabajos y en muchísimas empresas el teletrabajo no es posible, pero en Orange sí, y la actitud de la Dirección resulta incomprensible y revela su nulo compromiso social.



En ninguna de las reuniones que hemos tenido con la Dirección (y han sido muchas) han presentado argumentos que justifiquen, aunque sea mínimamente, por qué en plena pandemia es tan importante que incluso las personas trabajadoras de áreas confinadas acudan a la oficina. Salvo que “es necesario” o “es bueno para la empresa” no han dado motivos... Parece increíble, pero es cierto. En **CCOO** hemos expuesto multitud de razones de toda índole (seguridad, salud y protección de la plantilla, responsabilidad social, aumento de la productividad, etc.) en defensa de la voluntariedad en la prestación de servicios desde las oficinas y abogando por el teletrabajo diario, al menos mientras esta segunda oleada de la pandemia siga tan descontrolada y, sobre todo, para trabajadores/as vulnerables a la enfermedad o que convivan con personas especialmente sensibles al coronavirus, o bien que tengan problemas de conciliación o hijos pequeños. También hemos presentado los consejos de los especialistas del Ministerio de Sanidad o de las distintas Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, las recomendaciones de los expertos del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, de los médicos y del personal sanitario, de los epidemiólogos... Pero al final el punto principal de desacuerdo ha estado en la obstinación de la Dirección en que las personas trabajadoras procedentes de zonas con transmisión comunitaria del virus deban acudir a las oficinas sí o sí. Esta terquedad caprichosa del equipo directivo de Orange en forzar el *presentismo* a toda costa, sin explicación alguna, aleja a la empresa de las buenas prácticas que siguen otras compañías más responsables, que anteponen la salud y seguridad de sus empleados/as a cualquier otra cuestión.

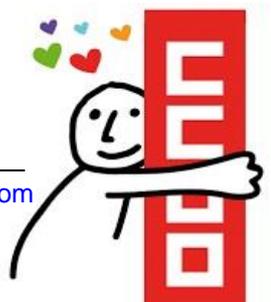
Para terminar este apartado, señalamos tres puntos más:

1. Con datos de ayer mismo, **son 14 las personas trabajadoras de Orange que actualmente cursan la enfermedad** (13 personas de Madrid –en la Finca, 11, y en Ulises, 2– y una más en Andalucía) y 142 ya se han recuperado; aquí señalamos que los nuevos protocolos están



acelerando el cómputo de las recuperaciones y que en muchas ocasiones se da el alta por el mero transcurso del tiempo, sin que se realice una nueva prueba para confirmar la superación de la enfermedad. Por otra parte, debido a las consideraciones que hacíamos al principio sobre la falta de test y los retrasos en la comunicación de nuevos casos, existe la posibilidad (probabilidad más bien) de que la situación sea todavía más grave. Presentamos la evolución de la pandemia en Orange, que incluye a **OSP, OSFI y Simyo**.

2. **Vacuna de la gripe.** Desde el Ministerio de Sanidad y la OMS recomiendan la vacunación frente a la gripe, que este año coexistirá con el coronavirus. Ambas enfermedades comparten síntomas como la fiebre, la tos, la fatiga o el dolor de cabeza. Para el SARS-CoV-2 aún no hay vacuna, pero ante la gripe, sí, y la vacunación es la medida más eficaz para prevenir esta enfermedad y sus complicaciones, sobre todo para colectivos vulnerables. La recomendación por tanto es solicitar la vacuna de la gripe este año, ya sea a través del centro de salud correspondiente o del Servicio Médico de Orange.



3. En un [comunicado](#) anterior denunciábamos la falta de recursos para realizar correctamente las labores de limpieza y desinfección en algunos centros de trabajo de Orange. Esta situación sigue sin arreglarse, pese a las fotos de plató y el video de autobombo lanzado por la Dirección hace un par de semanas. Mejor que estos *posados*, hubiera sido contratar a más personas para reforzar el servicio y no exprimir hasta la extenuación a estas pobres trabajadoras, que cuentan con todo nuestro reconocimiento y apoyo. Sin embargo, sí que nos llegan noticias de que en las zonas cercanas al despacho del CEO y de la alta dirección en la Finca, la limpieza es constante... Para el resto de centros y edificios de Orange nos gustaría el mismo nivel de limpieza y desinfección.

Terminamos este apartado haciendo un nuevo llamamiento a la Dirección para que recupere la senda del diálogo social y podamos acordar de manera conjunta medidas preventivas frente a la pandemia que protejan de manera eficaz la salud de todas las trabajadoras y trabajadores de Orange, en línea con las buenas prácticas que siguen otras grandes empresas del país.

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.

EMPLEO EN ORANGE

En la reunión solicitada por **CCOO** de la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo que celebramos la semana pasada no conseguimos que la Dirección se comprometiera a parar la sangría de los despidos.

Sea o no casualidad, la llegada en septiembre del nuevo CEO de Orange no ha podido ser más funesta: oleada salvaje de despidos en septiembre, con la lamentable modalidad de los despidos *on-line*, y la inexplicable obligación de acudir porque sí a las oficinas en pleno estado de alarma a empleadas/os de áreas y municipios confinados, poniendo en riesgo la salud del conjunto de la plantilla.

En **CCOO** hemos estado presentes en las distintas filiales y compañías que durante las dos últimas décadas y mediante varios procesos de fusión y absorción han configurado el Orange actual (**Uni2**, **Wanadoo**, **Amena**, **Ya.com**, **Jazztel**, etc.). Impulsamos la creación de los primeros comités de empresa y de **CCOO** fueron los primeros representantes sociales, cuando ser delegada/o era un riesgo sujeto a represalias de todo tipo. Pues bien, en estos 20 años hemos visto desfilar por la empresa multitud de CEOs, directores generales, presidentes y demás mandamases... y manifestamos que pocos han tenido un comienzo tan sombrío como el actual. Nos sorprende especialmente porque de un directivo que proviene de la cultura empresarial francesa, proclive al normal desarrollo de las relaciones laborales, a llegar a acuerdos con los sindicatos y al diálogo social, esperábamos algo más de zanahoria y menos palo. Pero tampoco estamos especialmente inquietos, ya que ante este CEO o ante cualquiera continuaremos con la defensa a ultranza del empleo y de los derechos laborales, económicos y

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



sociales de toda la plantilla de Orange. Creemos que el diálogo y la negociación colectiva han sido y son las herramientas fundamentales para la obtención de mejoras laborales y que los acuerdos que hemos conseguido en **CCOO** han propiciado indudables avances globales en las condiciones de trabajo en la empresa. La situación de hoy es indudablemente mejor que la de hace años, y lo mismo ocurre con los convenios colectivos de Orange, donde el siguiente siempre ha sido mejor que el anterior. No obstante, si la conservación de los derechos actuales o la conquista de nuevos beneficios requieren de otras actuaciones, no descartamos ninguna medida carácter sindical o legal en defensa de la plantilla de Orange, aunque insistimos en que nuestras preferencias siempre van en la línea de conseguir acuerdos y mejoras consensuadas, especialmente ante un futuro tan incierto como el que se avecina.

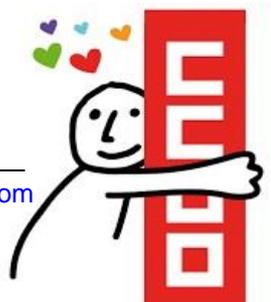
El punto principal tratado en la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo, realizada la semana pasada a instancias de **CCOO**, fueron los despidos. Discutimos de nuevo, una a una, las supuestas causas esgrimidas por los responsables de las áreas que los impulsaron y constatamos su inconsistencia. Volvimos a insistir en la absolutamente rechazable y poco humana modalidad de *teledespido*. Además, hemos puesto de manifiesto la nula sensibilidad de la empresa a la hora de ejecutar los despidos durante esta segunda ola de la pandemia, que significa echar a la calle a personas que se verán junto a sus familias en una difícilísima y triste situación personal, familiar y laboral. Esto debe parar ya, y desde **CCOO** apelamos de nuevo a la responsabilidad que debe tener Orange con su plantilla y con la sociedad.



Como durante estas semanas hemos estado junto a las personas afectadas, acompañándolas incluso a los actos de conciliación donde se reconoció la improcedencia de sus despidos y los abonos de las indemnizaciones correspondientes, conocemos de primera mano su versión. Si la Dirección hubiera intentado escucharles, o a sus compañeros/as de equipo, y no creer de manera ciega a los *managers* responsables de estas actuaciones traumáticas, probablemente las cosas habrían sido diferentes y comprobarían que la verdadera causa de muchos de estos despidos obedece a motivaciones personales, que poco o nada tiene que ver con el desempeño, profesionalidad o rendimiento del trabajador despedido. Hemos visto excusas tan variopintas como que se despide a un trabajador, con más de 20 años de antigüedad, por no responder una llamada estando de guardia... cuando resulta que estaba atendiendo otra incidencia. O que una de las personas despedidas tenía un lenguaje inapropiado... ¿Y algunos *managers* archiconocidos por su trato degradante, faltón y cerril para con sus equipos? ¿Esos no? La conocida doble vara de medir de la Dirección, exigente y quisquillosa con las personas trabajadoras, pero no tanto con los suyos, a los que permite de todo y cree a pie juntillas.

En **CCOO** pensamos que no es el momento de truncar la trayectoria profesional de nadie, hay que analizar las situaciones, buscar soluciones no traumáticas y dar más oportunidades a las personas, no acudir siempre al mecanismo simplón del despido. Lo fácil no es lo mejor. Tampoco hemos conseguido de la Dirección el compromiso para parar esta sangría.

Aunque el tema de los despidos ocupó casi toda la reunión, también pedimos algunas aclaraciones sobre **intervenciones** y **trabajos programados**, solicitando más información, su desglose y evolución durante este año. Otros asuntos tratados fueron la situación de los equipos esenciales o críticos de Orange y la evolución futura del empleo en la empresa.



En relación a las noticias que últimamente están apareciendo en prensa ([Expansión, 12/10/2020](#), “Orange prepara su filial de torres en España tras el 'boom' de Cellnex”) sobre la posible creación de una “TOWERCO” en Orange España, desde la Dirección aseguran que no hay cambios al respecto, que esas noticias no aportan nada nuevo a lo comunicado por Stéphane Richards en 2019 y que este tema, como muchos otros, está en estudio y puede salir –o no– adelante. En cualquier caso, se comprometen a informar a la representación social si hubiera novedades.

REGISTRO HORARIO

Desde que en enero de este año firmamos con la Dirección los acuerdos sobre el registro obligatorio de la jornada laboral para OSP, OSFI y Simyo, la crisis del coronavirus no ha permitido su implantación en Orange. Se ha vuelto a retomar este asunto y la idea es que comience a funcionar a partir de noviembre.

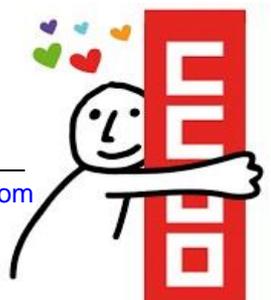
El registro diario de la jornada laboral de todas las personas trabajadoras en Orange es una obligación legal contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. En [enero](#) comunicamos la firma del acuerdo y en [marzo](#) empezamos a testar el sistema, pero de momento no ha sido posible su puesta en marcha debido a la crisis por la pandemia; no obstante, la idea es que el registro comience a operar en noviembre.

Los excesos de jornada, los mensajes y llamadas intempestivas, las convocatorias fuera de horario y el escaso reconocimiento del derecho a la desconexión digital han sido una constante los últimos meses y esperamos que con el registro horario puedan acotarse algunas malas prácticas en la empresa.

El registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo de todas las empleadas y empleados de Orange se realiza principalmente a través de los tornos o UCAs (unidad/mecanismo de control del acceso) de entrada y salida de las oficinas, cuando el trabajo es presencial, y mediante un sistema telemático implementado en la Intranet en los demás casos (teletrabajo, viajes, formaciones, visitas a clientes, etc.). El sistema es bastante versátil, intuitivo, sencillo y fácil de manejar. Cuando esté operativo, podremos consultar las horas de entrada y salida del trabajo, corregir los datos si ha habido alguna incidencia y registrar los tiempos de trabajo realizados fuera de las instalaciones de la empresa.

Los acuerdos se aplican en [OSP](#), [OSFI](#) y [Simyo](#). Garantizan poder seguir disfrutando de la **flexibilidad horaria** en la entrada y salida del trabajo, la **libertad para adaptar los horarios** a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores y no interfieren en la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral. Se respeta escrupulosamente la normativa de **protección de datos personales** y garantía de derechos digitales, se salvaguarda la intimidad de las personas trabajadoras y se descarta completamente cualquier sistema de geolocalización. Además, existe el compromiso de garantizar el **derecho a la desconexión digital**, de conformidad con el convenio colectivo y con otros acuerdos alcanzados a nivel internacional con el Grupo.

La próxima semana desde **CCOO** nos volveremos a reunir con la Dirección para aclarar algunas cuestiones que todavía siguen pendientes.



EN OCTUBRE, AYUDAS SANITARIAS Y PLUS MOVILIDAD

En la nómina de octubre se abonarán la mayoría de solicitudes de ayuda para gastos de carácter sanitario de 2019 (hasta 350 euros) y se retomará el pago del plus de movilidad sostenible.

Por fin tras unos meses complicados para la gestión de las ayudas de acción social en Orange, el pasado viernes día 9 tuvo lugar la reunión con la empresa para fijar el importe a abonar para las ayudas sanitarias.

Tras la revisión de todas las peticiones, teniendo en cuenta que las solicitudes se han incrementado considerablemente este año, correctas 947 más 75 pendientes de subsanación, y que ha habido una reducción considerable de la bolsa de dinero disponible para destinar a estas ayudas debido al aumento de las peticiones de empleados con hijos con TDA/TDH, el importe máximo que se abonará este año será de 350 €. Por lo tanto, todas las facturas presentadas correctamente con importes inferiores a esta cantidad, se abonarán al completo y el resto de facturas lo que reciben es dicho importe máximo.

Esta ayuda se abonará para las peticiones correctas en la nómina de octubre y para las 75 solicitudes pendientes de subsanación en la nómina de noviembre, tras la correcta presentación de la documentación faltante.

De cara a que la situación que se ha dado este año no se vuelva a reproducir y con el objetivo de poder sacar adelante los programas de ayudas extraordinarias, a petición de **CCOO** nos reuniremos con la empresa el próximo día 5 de noviembre, para hacer mejoras en la asignación del presupuesto del año que viene y poder sacar las ayudas que este año por falta de presupuesto y por ser de carácter extraordinario, no se han podido convocar.

Por otra parte, **también en la nómina de este mes se retomará el pago del plus de movilidad**, que fue suspendido en abril a consecuencia de la pandemia. Con la reapertura de los centros de trabajo y el regreso a las oficinas desde septiembre (el plus se devenga a mes vencido), quienes cumplen los requisitos de sostenibilidad en sus desplazamientos laborales a las oficinas de Orange nuevamente empezarán a percibir el plus.



Estos días se están remitiendo correos a las personas trabajadoras que han firmado el compromiso de movilidad sostenible para que se ratifiquen en el cumplimiento de los requisitos necesarios para el cobro del plus, que son básicamente dos:

1. Acudir a prestar servicio desde los centros de trabajo de Orange (se descarta el plus para quienes no hacen desplazamientos a las oficinas por teletrabajar a diario).
2. Utilizar en los desplazamientos hacia o desde las oficinas uno de los medios de transporte considerados como sostenibles (transporte público, lanzaderas, moto, coche compartido, etc.).

Recordamos que el complemento de movilidad sostenible asciende a 60 euros mensuales y se abona durante todo el año (720 euros anuales).

