

# CORONAVIRUS

No hay novedades y la situación continúa siendo de alto riesgo, con constantes nuevos contagios entre el personal de la empresa. Salvo en algún territorio donde las autoridades han impuesto el teletrabajo para frenar la pandemia –Cataluña–, y la Dirección no ha tenido más remedio que aceptarlo, los máximos responsables de Orange están más preocupados por forzar la presencia en las oficinas que en proteger a la plantilla de la enfermedad.

**El actual esquema general de teletrabajo (3 días) y asistencia obligatoria a las sedes (2 días) continuará hasta nuevo aviso.** Tampoco hay cambios para aquellas personas trabajadoras especialmente vulnerables al coronavirus, que podrán seguir teletrabajando a diario.

En próximos comunicados en **CCOO** daremos más información.

# DESIGUALDAD SALARIAL EN ORANGE

**La diferenciación de sueldos entre trabajadoras y trabajadores en la compañía es tal que a partir de ahora y hasta final de año es como si las empleadas de Orange trabajáramos gratis.**

La desigualdad salarial se produce en todas las categorías y grupos profesionales y en cualquier franja de edad: **las mujeres de Orange ganamos varios miles de euros menos al año que nuestros compañeros por hacer el mismo trabajo.**

Como esta es una cuestión que solivianta de manera especial a las mentalidades más etruscas, queremos hacer varias aclaraciones dirigidas especialmente a los negacionistas de la brecha de género, a quienes buscan excusas para justificar la desigualdad salarial y por supuesto a la Dirección de Orange, que sabe perfectamente que las trabajadoras de la empresa estamos discriminadas en nuestros sueldos y no hace nada para arreglar esta anomalía:

- **Cuando hablamos de brecha de género nos referimos siempre a promedios y a la empresa en su conjunto, por lo que algún caso aislado no desmiente en absoluto la tendencia general.** Es como el que niega el calentamiento global porque este verano en su pueblo ha hecho más frío de lo normal: confunde hechos aislados con la tendencia conjunta de los datos. Claro que habrá ejemplos puntuales de igualdad salarial entre los muchos departamentos de la empresa; incluso existe la posibilidad de que en algún equipo sea una trabajadora la persona

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

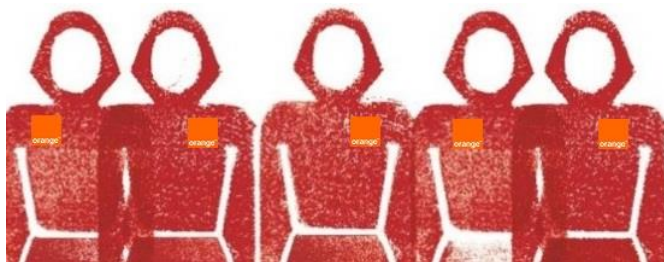
☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



con el salario más alto, pero lo frecuente y habitual es justo lo contrario. Una vez aglutinados los sueldos por categorías o grupos profesionales de Orange, el salario de las trabajadoras es inferior en todos y cada uno de los grupos; en varios tramos la distancia se dispara y los hombres ganan más de un 17% que las mujeres. Esto traducido en dinero supone una diferencia de unos 6.000 euros al año para los grupos más bajos del convenio, y cerca de 17.000 euros anuales en las categorías de managers, gerencia o dirección.

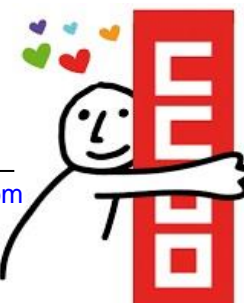
- Como los ejemplos aislados no sirven para cuestionar la existencia de la brecha salarial de género, algunos directamente niegan la veracidad de los datos que la demuestran, o bien ponen en duda la credibilidad de la fuente de información. En los casos más extremos sugieren incluso que la



existencia de la desigualdad salarial es opinable y ya que todas las opiniones merecen respeto, pues la suya también... Estos argumentos no se sostienen. **En Orange existe brecha salarial y es un hecho incuestionable.** Los datos que exponemos tienen carácter oficial, se extraen por pura aritmética de los salarios que se pagan en la compañía (fijo más variable) y es la propia empresa quien, obligada por la ley, los facilita; es de suponer que poco o ningún interés tendrá la Dirección en destacar o inflar esta aberración que ellos mismos provocan. La brecha salarial no es una cuestión de opiniones, sino de hechos contrastados y completamente verificables. Habrá quien “opine” que Londres es la capital de Francia, pero esta afirmación solo es posible si alguien miente o es un ignorante; con la brecha salarial pasa lo mismo.

- **La desigualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor nunca puede estar justificada.** Y esto va dirigido a quienes buscan mil y una posibles explicaciones alternativas a lo que es más que evidente: que las mujeres cobramos menos por ser mujeres, sin que haya otras razones. Cuando nos pagan menos al contratarnos no es porque negociamos peor que nuestros compañeros, cuando año tras año la desigualdad salarial aumenta no es porque trabajemos menos o peor que los hombres, cuando no conseguimos ascensos o promocionar a puestos mejor remunerados no es porque seamos más torpes. Es una necesidad afirmar que las trabajadoras nos negamos a ascender, que aspiramos a los puestos laborales más cómodos y peor pagados o que tenemos diferencias emocionales con nuestros compañeros y queremos más a los hijos y, por cuidarlos mejor, renunciamos a nuestra carrera profesional. Un argumento frecuente es que las mujeres ganamos menos porque reducimos la jornada laboral para cuidar de nuestros familiares dependientes (hijos o mayores) y, claro, como trabajamos menos horas, cobramos menos dinero. Esto es falso: cuando se elabora el [registro salarial](#), se expresa en términos de jornada completa, por lo que los datos no se ven influidos por las reducciones de jornada por guarda legal u otros derechos de conciliación. Al final lo que queda es que, si ganamos menos, es por hacer “cosas de mujeres”, es decir, por ser mujeres.

Uno de los compromisos que conseguimos durante la negociación del convenio fue la creación de una bolsa o presupuesto específico para reducir hasta su desaparición la brecha salarial en Orange, aspecto este que [comunicábamos](#) hace tiempo y que va en línea con las prioridades y principios de **CCOO**. Tanto



con el Plan de Igualdad, como con el Acuerdo Mundial de Igualdad del Grupo Orange, donde hemos participado de manera proactiva desde el inicio, queremos lograr la plena equiparación salarial entre mujeres y hombres y creemos que la dotación presupuestaria de una partida específica para erradicar la brecha salarial es un buen punto de inicio.

La propia Dirección, tras reconocer la inequidad de la revisión salarial en Orange, publicó esto en la Intranet:

[ViveOrange, febrero 2019](#)

En la revisión salarial anual, se establecerá una bolsa monetaria específicamente dirigida a mejorar la equidad. Las y los managers dispondrán de información sobre los casos de las personas empleadas con salarios bajos sobre los que es aplicable la política, y su distribución entre mujeres y hombres, para poder utilizar la bolsa con criterios de equidad y justicia.

[ViveOrange, febrero 2020](#)

Además, en España hemos establecido grupos de referencia internos que tienen en cuenta variables objetivas como la función desempeñada, la formación, experiencia, impacto en negocio, etc., que permiten identificar casos de inequidad en grupos comparables. Uno de los objetivos de la revisión salarial anual, es la mejora de la equidad salarial, para lo que tenemos una bolsa presupuestaria específica, con foco especial en equidad de género.

Por su parte, el [artículo 45 del Convenio de Orange](#), bajo el epígrafe de Promoción de la Igualdad, habla de “*garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas*”, “*la retribución y el acceso a los puestos en igualdad de condiciones son dos de los pilares fundamentales de la política de igualdad profesional mujeres-hombres de Orange*”, “*la remuneración debe basarse en criterios no discriminatorios y no puede estar relacionada con el género*”, “*reducir las diferencias salariales que pudieran existir entre mujeres y hombres*”, y la guinda del pastel: “**reservar un presupuesto dedicado a corregir las diferencias salariales observadas**”.

Tenemos además el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#). Su artículo 1 dice que “*el objeto [...] es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva*” y dedica su artículo 4 a la obligación de **igual retribución por trabajos de igual valor**. Por su parte, el artículo 10, que habla de las posibles acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas, es bastante claro sobre la aplicación de sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación.

En la última reunión que tuvimos con la Dirección en la Comisión de Igualdad volvimos a pedir aclaraciones sobre el presupuesto especial de brecha salarial porque hasta ese momento la Dirección ciertamente no había hecho otra cosa que darnos largas.

Nuestra sorpresa ha sido mayúscula. Resulta que no quieren decirnos a cuánto dinero asciende el presupuesto que este año han dedicado a reducir la brecha salarial en Orange, solo nos informan de que algo han dado (¿habrá que creérselo?) y tampoco nos dicen a cuántas personas ha llegado esta bolsa.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



Además, y esto es importante, señalan que el criterio de reparto de este dinero es la MERITOCRACIA. Es decir, **la bolsa económica prevista para reducir la brecha de género en Orange se ha distribuido atendiendo a la opinión del jefe de turno**, de tal forma que si el manager otorgaba una revisión salarial (al margen del convenio) a una persona que sufriese brecha salarial, no se descontaba del presupuesto de su área. **La idea subyacente es lamentable: aunque se reconoce la discriminación salarial generaliza hacia las trabajadoras de Orange, únicamente aquellas que cuenten con la bendición del jefe, dejarán de ser discriminadas**... La Dirección pervierte totalmente el derecho a la igualdad retributiva y trafican con él, otorgándolo discrecionalmente y a su antojo. ¿Cómo puede ser compatible la meritocracia (la opinión subjetiva del manager) con los criterios de equidad y justicia?



En **CCOO** estamos en absoluto desacuerdo con esta actuación empresarial. Aunque eliminar la situación de desigualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores de Orange puede llevar un tiempo, hay que hacerlo de una forma más justa, no a través de lo que la Dirección entiende por meritocracia (básicamente, el dedo del jefe). Pensamos que cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, debe estar acompañada de un análisis diferencial del

impacto que dicha decisión tendrá en mujeres y hombres de modo separado, independientemente de las decisiones de los managers. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, ha de eliminarse la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos retributivos; en particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de los salarios, este sistema se basará en criterios comunes para trabajadoras y trabajadores, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

Adelantamos que no estamos dispuestos a que la Dirección, lejos de arreglar el problema, lo agrave todavía más con unas medidas de dudosa legalidad. Como el Decreto sobre igualdad retributiva del pasado octubre prevé un plazo de seis meses para su entrada en vigor, creemos que hay tiempo suficiente para ir acercando posturas.

El registro salarial de la empresa está disponible para cualquier persona trabajadora de Orange que lo quiera consultar a través de la representación legal de los trabajadores. Si algún empleado/a quiere saber más, puede dirigirse a las delegadas de **CCOO Aleth Pérez** o **Lucia Sierra**.



# AYUDAS SOCIALES

**Durante este ejercicio, el notable incremento en el número de solicitudes de ayudas de todo tipo a cuenta del fondo de acción social, ha agotado por completo el presupuesto y ha impedido la convocatoria de los programas de ayuda por celiacía y a empleados/as con hijos cursando Bachillerato o FP.**

Con la finalidad de solventar las dificultades de este año con las ayudas sociales y dar más equilibrio y sostenibilidad al fondo de Acción Social del próximo ejercicio, en **CCOO** hemos acordado con la Dirección algunas novedades y un calendario que, en principio, queda como sigue:

- El 11 de diciembre de 2020 se publicará en [ViveOrange](#) el calendario de las convocatorias de ayudas sociales para el próximo año. La novedad más importante es que se lanzarán de manera consecutiva las diferentes convocatorias de ayuda, pero no se pagarán hasta tener el total de solicitudes de cada una, a fin de disponer de una foto completa de la situación.
- **Ayudas por hijos/as menores de tres años.** El plazo de solicitud irá del 15 de enero al 7 de febrero de 2021. Como esta ayuda es la única que se prevé expresamente en el convenio colectivo, se reservará una cantidad aproximada de 600 euros por hijo/a, aunque el importe final dependerá del número de solicitudes.
- **Ayudas sanitarias.** Se convocarán del día 29 de enero al 21 de febrero de 2021.
- **Ayudas de TDA/TDAH,** se convocarán del día 5 de marzo al 26 de marzo de 2021. El pago se hará de una sola vez, y no mensualmente.
- **Ayudas por sobredotación.** Esta convocatoria permanecerá abierta todo el año, pero las ayudas se abonarán cuando se sepa la totalidad de solicitudes. El pago se hará de una sola vez.



Las ayudas de **celiacía** y de **Bachillerato o FP** estarán supeditadas a la disponibilidad presupuestaria del fondo de Acción Social, aunque nuestra intención es procurar equilibrar el presupuesto y dar continuidad el próximo año a estos programas, que benefician a muchas trabajadoras y trabajadores.

**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](mailto:comitempresa.es@orange.com).



# COMISIÓN COMERCIAL

En **CCOO** nos hemos reunido con la Dirección y hemos trasladado varias cuestiones que están dificultando la labor de este colectivo.

Varios compañeros comerciales y delegados de **CCOO** nos hemos reunido con la Dirección en el seno de la Comisión Comercial para trasladar los problemas que estamos teniendo para desarrollar correctamente nuestras funciones de venta. Aunque muchas de las problemáticas que hemos expuesto son recurrentes y vienen de muy atrás, se han sumado nuevas dificultades, especialmente debido a la pandemia que asola el país entero y que tantos cambios (a peor) está ocasionando. A modo de resumen exponemos los principales asuntos tratados:

- **Objetivos comerciales y retribución variable.** Una parte significativa del salario total de los comerciales consiste en una retribución variable, que a su vez depende de la consecución de unos determinados objetivos de venta que tenemos asignados de manera individual. A diferencia del resto de grupos y áreas de la empresa, donde únicamente se consignan objetivos de carácter colectivo (de área y de compañía, o bien solo de compañía), los comerciales seguimos teniendo objetivos individuales: es más, quienes nos dedicamos a la venta directa al cliente final –KAM Grandes Cuentas y Venta Directa PYMES- tenemos unos objetivos individuales que suponen el 80% del total. Es fácil por tanto entender cómo afecta la pandemia a nuestros sueldos. Ahora, con la actividad económica y comercial por los suelos, las labores de venta a otras empresas grandes, medianas o pequeñas son más complicadas que nunca. La respuesta de la Dirección a nuestras peticiones de reevaluación de objetivos y adaptación de los mismos a las nuevas circunstancias no ha sido demasiado alentadora: aceptamos, como nos contestan, que para todas y todos está siendo duro, pero deberían entender que para algunos es todavía más difícil y nos jugamos una parte bastante más grande del sueldo.
- **Vehículos comerciales y renting.** Este tema lleva siendo un dolor desde casi el principio y todo porque la compensación por el gasto en combustible, tanto de los vehículos de flota comercial en *renting* como quienes utilizan su vehículo propio como herramienta de trabajo, no se está haciendo de manera justa. Las compensaciones por kilometraje son insuficientes y no llegan a cubrir el coste del desplazamiento: dicho de otra forma, pagan tal miseria que los comerciales al final tenemos que poner dinero de nuestro bolsillo para sufragar las visitas a los clientes. Y esto no es normal. Llevamos tiempo pidiendo cambios en los coeficientes de corrección y un aumento del pago por kilometraje. Antes del comienzo de la pandemia, en febrero, habíamos consensuado con la empresa un posible incremento, pero ahora se han desdicho. Queremos confiar en un diálogo productivo con la Dirección, donde se cumpla con lo hablado.
- **Otras cuestiones.** Los puntos anteriores ocuparon gran parte de la reunión, pero también tratamos otros temas como la provisión a los comerciales de dispositivos informáticos **Surface** (tablets que funcionan como PCs portátiles, mucho más ligeras y muy útiles en las visitas a clientes), el **registro de la jornada laboral** diaria de los comerciales, la provisión de **mascarillas** FPII y otros elementos de protección individual frente al coronavirus, **certificados** especiales en desplazamientos laborales a otras provincias o comunidades, etc.

Estamos pendientes de respuesta de varios asuntos. Cuando tengamos más información, desde **CCOO** la compartiremos con todos y todas.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



# X by ORANGE

En **CCOO** ya hemos firmado con la Dirección un acuerdo para asegurar que la subrogación de la plantilla de Orange B4B Technology se hace con plenas garantías.

Como ya [informábamos](#) el mes pasado, la Dirección había dispuesto la desaparición de esta filial del Grupo, que opera bajo la marca “X by Orange”, y el traspaso de toda su actividad a la empresa matriz antes de fin de año, debido a sus malos resultados. En **CCOO** nuestra máxima preocupación siempre son las trabajadoras y trabajadores, por eso ante esta decisión empresarial hemos conseguido la firma de un acuerdo para que el proceso de liquidación se haga salvaguardando la plantilla.

Puedes consultar el documento [aquí](#).

Con la firma de este acuerdo en **CCOO** conseguimos una triple garantía para las 37 personas afectadas por la subrogación:

- **Garantía de empleo.** La totalidad de la plantilla se subroga en Orange Espagne (**OSP**), como paso previo a la desaparición de X by Orange. Se incluye un anexo donde aparecen detallados los nombres y apellidos de estas personas.
- **Garantía de condiciones laborales individuales.** La mención específica del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores asegura el respeto pleno de las condiciones laborales, económicas y sociales que a título individual –salario, antigüedad, etc.– tienen estos empleados/as (art. 44 E.T.: “El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior [...]”). Además, está prevista una comunicación individualizada por parte de la empresa.
- **Garantía de un convenio mejor.** En X by Orange el marco laboral de referencia es el [Convenio del Comercio del Metal de Madrid](#), un convenio sectorial de ámbito provincial muchísimo peor que el Convenio de Orange. En el acuerdo que hemos firmado aparece recogido expresamente que desde el momento de la subrogación, el 1 de diciembre, se aplicará el [IV Convenio de Orange](#).

En **CCOO** estamos satisfechos con este acuerdo, pues ante la inminente desaparición de X by Orange, logramos que todos sus trabajadores/as conserven intactos sus empleos y condiciones laborales y, además, adquieran de manera inmediata, sin carencias ni esperas, los derechos y ventajas del Convenio de Orange.

