

8M: DÍA DE LA MUJER

En **CCOO** queremos cuidar de las que cuidan. Y un año más seguimos reclamando los derechos que nos corresponden a todas las mujeres, con especial mención a quienes cuidan a los hijos o a los mayores.

En el Día Internacional de la Mujer, de la mujer trabajadora, queremos recordar que en nuestro país las mujeres tenemos una tasa de paro muy superior a la de los hombres: al cierre de 2020, el 18,33% frente al 14,17%. Durante el último mes de febrero, 7 de cada 10 nuevas personas en paro han sido mujeres y ya somos 2,3 millones de mujeres desempleadas en España.

Si hablamos de salario, el sueldo de las trabajadoras debería incrementarse un 27% para igualarse al de los hombres, una brecha salarial que está presente en todas las Comunidades Autónomas, en todos los tramos de edad, en todos los sectores productivos y en casi la totalidad de las empresas del país, incluida Orange, donde las trabajadoras cobramos menos que nuestros compañeros por hacer el mismo trabajo.

Una de las causas de la desigualdad laboral y salarial que sufrimos las mujeres viene provocada por nuestra dedicación casi constante a los cuidados de familiares dependientes, muy por encima del tiempo empleado por los hombres a estas tareas. A consecuencia de la pandemia, las mujeres hemos tenido que sobrellevar el cierre de colegios, escuelas infantiles, centros de educación especial y demás establecimientos, intentando la tarea casi imposible de compaginar nuestro trabajo remunerado en la empresa con el trabajo gratuito de cuidados en casa. No debemos ser las cuidadoras exclusivas de la sociedad, por mucho que las mentalidades más retrógradas y extremas así lo exijan.

- Las mujeres realizamos el 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado (más del triple que los hombres).
- Los hogares monoparentales son en realidad *monomarentales*. El 78,4% están encabezados por mujeres.
- Ante la ausencia de servicios públicos, la responsabilidad de los cuidados se deposita, casi exclusivamente, en las mujeres, lo que produce una mayor carga en el trabajo no remunerado, más desempleo femenino y aumenta la brecha de género en salarios, empleos y pensiones. Las madres perdemos la carrera profesional y, a cambio, ganamos en precariedad presente y futura.

A las mujeres se nos exige que elijamos entre ser madres o ser trabajadoras. Ya que las distintas administraciones no cuidan a las que cuidamos, sigue siendo necesario reivindicar la eliminación de las brechas de género y conseguir la igualdad real. En este 8 de marzo queremos incidir en la reivindicación de las mujeres y de las madres trabajadoras y exigimos que:



- Exista una verdadera corresponsabilidad social en los cuidados de dependientes (hijos y mayores) promovida por los gobiernos y las empresas. Hay que crear los servicios públicos necesarios para el cuidado de nuestros pequeños y de nuestros mayores.
- **Negociar convenios colectivos con perspectiva de género y planes de igualdad**, así como impulsar presupuestos específicos eficaces dentro de las empresas para eliminar las brechas salariales de género.

Toda la sociedad, mujeres y hombres, debemos corresponsabilizarnos del cuidado de los hijos y de nuestros mayores, siendo preciso diluir la división sexual del trabajo y que todo el mundo cuide. **El trabajo de cuidados debe recibir el reconocimiento y el valor real que tiene.**

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.

CORONAVIRUS

En línea con lo que sucede en el resto del país, la tercera oleada de la pandemia va remitiendo en Orange, pero sigue habiendo contagios entre el personal de la empresa.

Los últimos datos disponibles sobre la incidencia de la pandemia en Orange indican un ritmo decreciente en los contagios, que contrastan con lo acontecido en enero y febrero, cuando cada día se producían nuevos casos de coronavirus. Desde que comenzó la pandemia hace ya un año, casi 300 trabajadoras/es de Orange han contraído la enfermedad, y un tercio de los contagios se han producido entre enero y febrero de 2021. Afortunadamente, parece que esta tercera oleada va quedando atrás.

Sin embargo, no hay que bajar la guardia: aunque menos, hay nuevas infecciones y 9 compañeros/as actualmente cursan la enfermedad. Por otra parte, las recuperaciones ascienden a 286 y las personas en cuarentena preventiva son 5. La mayoría de casos activos de COVID-19 se localizan en Madrid (8) y otro más en Málaga.

No estamos de acuerdo con la decisión unilateral de la Dirección de forzar sin motivo la presencia obligatoria en las oficinas ni en un regreso tan precipitado a las sedes, pero es evidente que a los máximos responsables de Orange les importa más el *presentismo* en el centro de trabajo que la salud y seguridad de la plantilla. Durante los últimos meses han acumulado error tras error y la gestión de la Dirección local española respecto a la pandemia pasó de ser de las más loables hasta septiembre del año pasado, a la peor con diferencia desde entonces, tanto dentro del Grupo Orange en Europa como en comparación con las empresas de la competencia, como ya [comunicamos](#) hace tiempo.

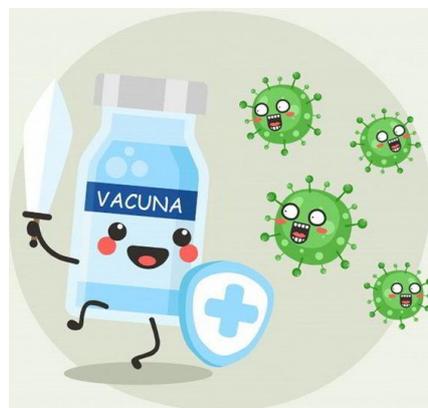
✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Todos los especialistas y expertos sanitarios coinciden en que **el teletrabajo es la medida preventiva más eficaz para evitar los contagios en el ámbito laboral**, por lo que en aquellas empresas en las que el trabajo a distancia sea posible, debe impulsarse al máximo. En **CCOO** apoyamos sin matices esta recomendación y consideramos que la vuelta obligatoria a las oficinas solo debería producirse cuando el proceso de inmunización frente al coronavirus esté mucho más avanzado: esto es, cuando la casi totalidad de los empleados/as estemos vacunados.



En **CCOO** nos hemos interesado por la posibilidad de que desde el servicio médico de la empresa o la mutua puedan colaborar en el proceso de vacunación y que llegue así con más celeridad a las trabajadoras/es. Orange es una compañía de telecomunicaciones que presta un servicio esencial para la comunidad y el sistema podría funcionar de manera similar a las campañas de la empresa frente a la gripe. Lógicamente, en los momentos actuales de escasez de vacunas esto no es posible, pero quizá sí lo sea más adelante y nos parece una opción a tener en cuenta.

VACACIONES DE 2020

A causa de la situación provocada por la pandemia, **los días de vacaciones pendientes del año pasado podrán disfrutarse hasta el 15 de septiembre de 2021**, ampliando por tanto el plazo previsto en el convenio colectivo, lo que es una buena noticia.

Señalamos también que, **gracias al calendario laboral 2021 conseguido por CCOO, este año tendremos hasta 32 DÍAS HÁBILES libres**: 23 días de vacaciones + 5 días de libre disposición + 2 festivos de empresa + hasta 2 días por antigüedad. Todos los días mencionados son **hábiles** y equivalen a más de mes y medio en días naturales.

NÓMINA EN DOS CUENTAS

Las trabajadoras y trabajadores de Orange podemos domiciliar la nómina en dos cuentas bancarias distintas y designar la cantidad mensual que queremos cobrar en cada una de ellas. La petición se hace en [ViveOrange](#) (en el apartado de datos bancarios) y si queremos ver reflejados los cambios en la nómina del mes en curso, ha de realizarse antes de finalizada la primera quincena del mes. Existe también la posibilidad de prorratear mensualmente las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



RETRIBUCIÓN VARIABLE

Desde el año pasado, la retribución variable semestral para casi todos los empleados y empleadas depende de la consecución de **objetivos colectivos de compañía**. En B2B y B2C pervivían algunos objetivos vinculados al área; ahora también desaparecen y serán todos de compañía. Algo parecido ocurre en el Plan Comercial: el 80% seguirán siendo objetivos individuales y el 20% restante, objetivos colectivos de compañía (desaparecen los objetivos de área).

Aunque la tendencia hacia objetivos colectivos de compañía puede ser positiva en épocas de expansión, el momento escogido para este cambio es el menos favorable para los empleados/as. Confiamos en que esto no sea una triquiñuela de la Dirección para pagar menos ahora y queremos que cuando la empresa regrese a la senda del crecimiento se mantenga este mismo modelo, sin más bandazos.

BONO DEDOCRÁTICO 2021

Poca información adicional tenemos sobre el nuevo bono individual y por *méritos* impulsado unilateralmente desde la Dirección y que **comunicamos** hace un año. En principio, **debería abonarse en la nómina de marzo** y, como sabéis, a diferencia de los bonos objetivos, colectivos, generalistas y públicos de Conquistas 2015 y Essentials 2020 pagados durante los últimos ocho años, este bono es radicalmente opuesto a los anteriores:

- a) **Subjetividad completa.** Es su principal característica, ya que cobrarlo o no dependerá de la opinión que el jefe de turno tenga de nosotros. Aunque en su momento se habló del establecimiento de mecanismos para atajar esta **arbitrariedad galopante**, al final no parece que haya avances en esta dirección, ni posibles procedimientos escritos o medianamente formales de concesión, denegación o reclamación. Si el responsable opina que “merecemos” una compensación, la tendremos, si no, no.
- b) **Individualidad, desigualdad y ajeno a cualquier idea de universalidad.** El nuevo bono será cobrado únicamente por algunos/as, así que ni mucho menos llegará a toda la plantilla. Es más, la idea subyacente de la Dirección en todo esto es precisamente que quienes lo reciben se vean recompensados y quienes no, castigados. Por otra parte, la falta de justicia y de uniformidad estará no solo en que unos consigan el bono y otros no, sino que aquellos que tengan la fortuna de cobrarlo puedan hacerlo con porcentajes distintos: 5%, 10% o 15%.
- c) **Secretismo.** Mientras las condiciones para el cobro de los bonos anteriores eran públicas y conocidas e incluso llegaron a depositarse ante notario, con el sistema actual no hay nada de esto, solo oscuridad y una falta de transparencia absoluta. Parece que desde la Dirección “pasan” de disimulos y darán el bono a quien les dé la gana, porque les da la gana, en la cuantía que quieran y sin explicaciones.

En **CCOO** ya hemos manifestado nuestro desacuerdo y lamentamos que las propuestas que hemos formulado para mejorar el bono hayan sido desechadas:



un mínimo para todas y todos, tramos de porcentaje más graduales, guía de buenas prácticas para los *managers* con indicaciones precisas sobre los puntos a evaluar, procedimientos claros de concesión, negativa o reclamación, etc. En cualquier caso, hace un par de semanas tuvimos una reunión con la Dirección para recabar información y seguimos a la espera de respuestas; hemos solicitado que, al menos, nos den el número de agradecidos, detalles sobre su pago entre mujeres y hombres, por grupos profesionales, por áreas y departamentos, etc. y, en general, más datos y transparencia sobre los criterios seguidos para su abono.

CCOO GANA LAS ELECCIONES EN A CORUÑA

Esta misma mañana ha tenido lugar un proceso electoral para elegir al delegado de personal del centro de trabajo de Orange en A Coruña y el candidato de **CCOO** ha ganado las elecciones.

Francisco Manual Fafián, el candidato de **CCOO** que concurría a estas elecciones sindicales, ha vuelto a ser reelegido representante legal de los trabajadores en Pocomaco, la sede de Orange en A Coruña, obteniendo el 100% de los votos emitidos, sin votos en blanco o nulos. La participación ha sido muy alta, casi del 85% del censo.

Como este centro de trabajo cuenta con el número justo de personas para poder elegir a un delegado sindical, el proceso electoral ha sido breve y con plenas garantías de seguridad para evitar riesgos innecesarios a causa de la pandemia. La jornada de votaciones ha transcurrido, por tanto, sin ninguna incidencia.

Damos nuestra más sincera felicitación a Fafián y queremos expresar nuestra satisfacción por el apoyo recibido. Por supuesto, **nuestro máximo agradecimiento va dirigido a todas las personas trabajadoras de Orange A Coruña por su renovada confianza**, mucho más valorable en las circunstancias actuales.

Si bien es cierto que en las épocas de bonanza conviene tener una representación social experimentada, comprometida y fuerte, es en los momentos complicados y difíciles cuando se hace más necesario un sindicato como **CCOO**, siempre junto a las personas trabajadoras para defender el empleo y los derechos laborales, sociales y económicos de todas y todos.

Con estos últimos resultados, en **CCOO** ampliamos la mayoría sindical en el Grupo Orange, lo que nos seguirá permitiendo liderar la interlocución social y ser la mejor garantía para el conjunto de la plantilla.

¡Enhorabuena, Fafián, y muchas gracias a toda la plantilla de Orange A Coruña!

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

