

# BONO DEDOCRÁTICO 2021

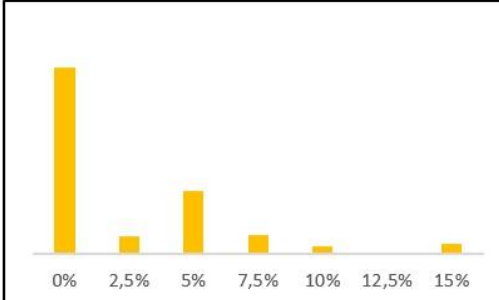
La mayoría de la plantilla de Orange, casi dos tercios, es castigada y se quedará sin el bono individual y por *méritos* impulsado unilateralmente por la Dirección. Los afortunados que lo reciban en la nómina de marzo, obtendrán de media una retribución adicional equivalente al 6,2% de su salario bruto fijo anual.

Tras las peticiones de información que hemos realizado en CCOO, la Dirección ha dado datos adicionales sobre este asunto, aunque no demasiados, con poco detalle y como un paquete cerrado, sin margen alguno para la negociación social, cada vez más ausente en Orange.

Exponemos a continuación lo que sabemos:

- De las aproximadamente 3.350 personas trabajadoras de Orange en OSP, OSFI y Simyo, la mayoría, unos 2.070 no tendrán nada (BONO CERO).
- El bono *dedocrático* se abonará en la nómina de marzo, que se tramita hoy mismo, junto a la mensualidad y a la retribución variable del segundo semestre de 2020.
- Los afortunados/as que consigan el bono lo harán en porcentajes que van del 2,5% del salario bruto fijo anual, hasta el 15% del mismo. **De media, la retribución de los no castigados asciende al 6,2%**, de acuerdo a la siguiente tabla:

Bono	Nº de empleadas/os
0%	2.070
2,5%	192
5%	691
7,5%	205
10%	77
12,5%	13
15%	102



- Según la Dirección, el 40% de las asignaciones de bonos se deben a contribuciones extraordinarias (no dicen cuáles), el 34% a un esfuerzo en el trabajo (no dicen cómo se ha medido), el 11% por liderazgo y atención al equipo (¿?) y el 15% restante sigue pendiente de que los responsables señalen algún *motivo* para haberlo dado... Esto último es indicativo de la "calidad" de las razones para conceder el bono. Sin demasiado disimulo, se lo han dado a quien han querido, porque han querido, en la cuantía que les ha dado la gana y, por supuesto, sin demasiadas explicaciones.
- Por género, recibirán el bono unas 530 trabajadoras, frente a 750 trabajadores.
- No tenemos cifras por categorías, grupos profesionales o áreas, porque la Dirección, pese a que lo hemos pedido, no ha querido dar esta información. Tampoco tenemos datos sobre la distribución de los distintos porcentajes de bono entre hombres y mujeres o el tratamiento para las personas con reducción de jornada por guarda legal. La misma falta de transparencia existe sobre cuántos *managers* y directores han sido beneficiados o la distribución por territorios, por centros de trabajo o por filiales.



En **CCOO** creemos que con los datos anteriores la **cacicada de la Dirección con el bono dedocrático se describe sola**. Aun así, estimamos necesario exponer nuestra postura:

- **Nos parece lamentable que la “recompensa” para la mayoría de la plantilla sea un cero patatero**, tras un año complicadísimo a causa de la pandemia y donde el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de Orange han rendido al máximo para mantener a pleno funcionamiento la compañía, incluso en los momentos más duros del confinamiento.
- Desde 2013 hasta el año pasado, gracias a los bonos objetivos, colectivos, generalistas y públicos de Conquistas 2015 y Essentials 2020, todas y todos en la empresa, sin excepción, conseguimos ver gratificado nuestro esfuerzo y logramos que Orange España se convirtiera en el segundo operador del mercado español de las telecomunicaciones. Ahora, con este bono *dedocrático*, viciado y arbitrario, los directivos de Orange se ríen de la plantilla y de la representación social y lo utilizan para castigar o recompensar a su antojo.
- Nos alegramos muchísimo por todas las personas trabajadoras de Orange que recibirán el bono ya que, sin duda, se lo merecen. Pero **pensamos que la plantilla entera, sin excepciones, es merecedora del bono y no solo algunos pocos**.
- Orange España es la segunda filial europea después de Francia por volumen de ingresos y rentabilidad. Ciertamente en 2020 no se han alcanzado los éxitos de anteriores ejercicios, pero aun así seguimos en las primeras posiciones dentro del Grupo con un beneficio anual de 1.433 millones de euros... Casi nada. Y eso a pesar de la especial incidencia de la pandemia en España y de la errática gestión directiva. Creemos que la plantilla de Orange merece más respeto por parte de la Dirección y no lo que han hecho con este bono.
- La **subjectividad absoluta** del bono, cuya obtención depende únicamente del dedo del jefe y de la opinión que tenga de nosotros, la **ausencia completa de transparencia** y de procedimientos y mecanismos de control y todo el **secretismo** que ha rodeado la gestación de este engendro, son la antesala de las malas prácticas empresariales que tantos problemas provocaron en el pasado, cuando también sufrimos una Dirección como la actual.

En **CCOO** ya hemos manifestado nuestro completo desacuerdo con el bono *dedocrático* de la Dirección y lamentamos que las propuestas que hemos formulado para mejorarlo hayan sido desechadas: un mínimo para toda la plantilla, objetivos claros, evaluables y medibles para su obtención que no estén supeditados exclusivamente a la opinión subjetiva y voluble del jefe, guía de buenas prácticas para los *managers* con indicaciones precisas sobre los puntos a evaluar, procedimientos claros de concesión, negativa o reclamación, transparencia en la gestión, etc.



Directivo de Orange  
sosteniendo los criterios del  
Bono *meritocrático*



# CORONAVIRUS: MÁS DE 300 CASOS EN ORANGE

**No hay semana en que no se produzcan nuevos contagios por coronavirus entre el personal de Orange, por lo que la situación en la empresa sigue siendo de alto riesgo.**

Aunque la incidencia de la pandemia parecía estar remitiendo, los datos globales previos al comienzo de la Semana Santa podrían ser indicadores de que una **cuarta oleada** está por llegar.

Desde marzo del año pasado, **304 compañeros/as de Orange han contraído el coronavirus**, 4 cursan actualmente la enfermedad y 300 han conseguido superar el COVID-19. En lo que va de mes, se han producido doce contagios más, a un ritmo aproximado de un nuevo caso cada dos días y casi todos, como viene siendo habitual, en Madrid.



Por esta razón, en **CCOO** pedimos constantemente que se anteponga la salud de la plantilla a cualquier consideración de *presentismo* en las oficinas, reclamando el teletrabajo voluntario a tiempo completo durante todos los días de la semana. Por desgracia, constatamos una vez más que la seguridad de las trabajadoras y trabajadores no es una prioridad para la Dirección local de Orange, la más desnortada del Grupo en Europa y la peor entre las principales telecos en España (Movistar, Vodafone).

Hasta que el proceso de vacunación esté mucho más avanzado y se consiga inmunizar a la mayoría de la plantilla, en **CCOO** suscribimos las indicaciones de los expertos médicos y especialistas en transmisión de enfermedades, que apuntan a las medidas preventivas de carácter social como método idóneo para controlar los contagios. Mantener la distancia social, eludir en lo posible el contacto personal entre no convivientes, restringir la movilidad y evitar las agrupaciones humanas, especialmente en espacios cerrados, son medidas válidas para limitar la propagación del virus SARS-CoV-2.

Existe un consenso científico unánime sobre la **eficacia del teletrabajo frente al coronavirus**, pero por si esto no fuera suficiente, el sentido común indica que evitar las oficinas y trabajar desde casa reducen al mínimo los contactos directos en el ámbito laboral y en las actividades conectadas con el trabajo: reuniones, uso de espacios comunes (*vending*, salas, baños, escaleras, ascensores...), desplazamientos al trabajo, comidas en bares y restaurantes, etc. Lamentablemente, apenas vemos ya alguna muestra de comprensión hacia las necesidades y problemas de las trabajadoras y trabajadores por parte de los máximos responsables de Orange, que van a lo suyo, al *presentismo* absurdo y forzado en las oficinas.

**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).

✉ [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)



# FORMACIÓN ORANGE

En **CCOO** nos hemos reunido con la empresa en la comisión de formación para analizar los datos del año pasado y los objetivos para 2021.

Uno de los propósitos principales de **CCOO** es que cada año la formación alcance nuevas metas de calidad en la empresa, hito al que contribuyen sin duda los **Orange Trainners**, compañeros/as que emplean parte de su tiempo y esfuerzo en formar al resto de la plantilla en diferentes disciplinas y conocimientos en los que son expertos.



En 2020 la formación presencial se situó en un 15%. A partir de marzo, debido a la situación de confinamiento provocado por la pandemia, fue primordialmente digital. Pese a la dificultad que supone la formación no presencial, con cambios en la gestión de convocatorias, metodologías y mecánicas diferentes, se consiguieron importantes aumentos de participación y asistencia. Este hecho viene a confirmar lo que desde **CCOO** hemos defendido siempre: el teletrabajo, incluso en materia de formación, nos hace más productivos y no es un obstáculo para poder desarrollar las habilidades que utilizaremos posteriormente en nuestras tareas laborales.

Una tercera parte de la formación fue interna, lo que nos permite situarnos a la cabeza del Grupo con unos índices envidiables: **30 horas de formación por empleado/a, con cursos y formaciones que han llegado al 99% de la plantilla**. Algo más de tres cuartas partes del total de cursos impartidos son formaciones de carácter técnico, un 9% están relacionadas con cultura de empresa y el resto son formaciones en idiomas, desarrollo de *skills*, etc. El indicador de calidad ha quedado establecido en un nueve sobre diez y las cancelaciones se han reducido a un 4%.

Para este año lo más destacable será la continuación de los programas con la Escuela Superior Técnica, los *Data Go* (Data e Inteligencia Artificial) y la potenciación en *Cloud Services* y en 5G. Además, estos programas serán accesibles a todos los empleados/as, para que podamos conocer más a fondo las tecnologías que usamos en Orange.

Dentro de la oferta de cursos en **Orange Learning**, además de los específicos de las áreas, existen varios de carácter técnico y otros de desarrollo de habilidades, concertados con empresas externas y que se pueden recibir *on-line* desde el puesto de trabajo.

En cuanto a la **formación en idiomas**, reivindicación histórica de **CCOO**, vuelve a arrancar una nueva edición que mantiene el formato de años anteriores: continúa *Fast & Furious*, las Aulas Virtuales y el Test Final. Habrá que completar el 80% de los ejercicios correspondientes y se recomienda un mínimo de 12 aulas virtuales.

Por último, recordamos que emplear una pequeña parte de nuestro tiempo para la formación, redundará en beneficios a nivel personal y laboral. La formación profesional es un derecho de todas las trabajadoras y trabajadores, al que destinamos un porcentaje mensual de nuestro salario.



# ELECCIONES EN MADRID

**El martes 4 de mayo habrá elecciones en la Comunidad de Madrid, en las que podrán participar unas 2.700 personas trabajadoras de Orange.**

Más allá de las consideraciones lógicas sobre la necesidad de convocar unas elecciones anticipadas que únicamente obedecen a criterios de oportunidad política, lo cierto es que las circunstancias actuales provocadas por la pandemia global, el día elegido (un martes laborable) y que Madrid sea la región española más castigada por el coronavirus –más de 616.000 contagios y 14.500 fallecimientos– y con peores ratios de vacunación, van a dificultar que el proceso electoral pueda realizarse en condiciones adecuadas de seguridad y participación.



A estas elecciones autonómicas están llamados los mayores de edad residentes en Madrid, entre los que se encuentran los aproximadamente 2.700 trabajadores y trabajadoras de Orange en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** que prestan servicio en la Finca, Ulises, Palos de la Frontera, etc.

Aclaremos algunas cuestiones relacionadas con el tema de las elecciones:

- El 4 de mayo, martes, es un día laborable, pero no lectivo a efectos docentes. Los chavales no tendrán clase y los colegios solo permanecerán abiertos para las elecciones, con los problemas de conciliación que esto puede acarrear para las madres y padres con hijos menores en Orange. Además del permiso retribuido previsto en la ley para ejercer el derecho al voto, **desde CCOO hemos solicitado a la Dirección que el día de las elecciones todas las trabajadoras y trabajadores de Orange Madrid puedan teletrabajar**. Estamos pendientes de respuesta.
- La ley electoral española y la normativa específica de la Comunidad de Madrid prevén una serie de **permisos laborales de carácter retribuido**, cuya duración depende del grado de coincidencia del horario laboral con el electoral y de la función a desarrollar el día de las elecciones:
  - a) **Quienes quieran ejercer su derecho al voto, dispondrán de un permiso laboral retribuido de cuatro horas el día de las elecciones**. Será la duración normal en Orange, donde el horario laboral coincide en 6 horas o más con el horario electoral. Es necesario preavisar y la empresa puede pedir un justificante. En principio, corresponde al empresario la concreción horaria del permiso, teniendo en cuenta las indicaciones de la CAM respecto a los horarios recomendados para colectivos vulnerables y personas mayores (de 10:00h a 12:00h) y para quienes cursen la enfermedad o sospechen que pueden tenerla (recomendado ir a votar de 19:00h a 20:00h).
  - b) Las trabajadoras y trabajadores que sean **presidentes o vocales de la mesa electoral**, o bien **interventores**, tendrán un permiso de retribuido para toda la jornada del martes 4 de mayo, más cinco horas adicionales al día siguiente. Los **apoderados** también tendrán la jornada completa de permiso correspondiente al día de votación.

✉ [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)



- En todos los casos, el permiso laboral es retribuido y no recuperable; es decir, ni se puede descontar parte del salario, ni es necesario recuperar otro día el tiempo empleado en las votaciones. Denegar este permiso acarrea multas de la Inspección Laboral de hasta 6.250 euros por cada infracción cometida y puede ser denunciado ante los tribunales por vulneración de derechos fundamentales.

Si tienes dudas sobre este tema, habla con las delegadas y delegados de **CCOO** de Orange Madrid, en **OSP**, **OSFI** o **Simyo**.

## AYUDAS SOCIALES POR TDA Y TDAH

Hoy, 26 de marzo 2021, es el último día para que las madres y padres que tengan hijos/as con trastorno por déficit de atención, con o sin hiperactividad, soliciten una ayuda económica a cuenta del fondo de acción social previsto en el Convenio de Orange.

Las bases y la solicitud se hacen de manera telemática en [ViveOrange](#).



✉ [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)

