

OTRA VEZ A LAS OFICINAS

Con 67 casos activos de coronavirus en Orange y múltiples contagios diarios, la Dirección vuelve a demostrar que la salud de la plantilla le importa un bledo y decreta el regreso forzoso a las oficinas a partir de este lunes. En CCOO no estamos de acuerdo con esta decisión.

Los últimos datos sobre la incidencia del coronavirus entre el personal de Orange, más grave ahora que hace un mes cuando se permitió trabajar desde casa a diario, aconsejarían prorrogar un tiempo más el esquema excepcional de teletrabajo a tiempo completo. Sin embargo, como viene pasando de manera recurrente desde septiembre de 2020, la actual Dirección vuelve a decepcionar y antepone el *presentismo* sin sentido en las oficinas a la seguridad de todas y todos.



A finales del mes pasado, con el coronavirus totalmente descontrolado en la empresa, se **autorizó** el teletrabajo a tiempo completo para intentar cortar las cadenas de transmisión de la enfermedad en el entorno laboral. La Dirección tomó entonces la decisión con retraso y a rebufo de los acontecimientos, siempre más tarde que el resto de grandes compañías y, como viene siendo tristemente habitual en el último año y medio, a regañadientes. Y todo esto pese a los constantes avisos y **peticiones** que habíamos hecho desde CCOO y el resto de la representación social, los preocupantes informes de nuevos casos y la tremenda espiral de contagios.

Ahora, con nuevos contagios múltiples cada día y con decenas de casos activos de coronavirus, pero con un **desatino** que cada vez sorprende menos, **la Dirección decreta el regreso forzoso a las oficinas de manera inmediata a partir de este lunes 31 de enero** y se aleja, de nuevo, de las decisiones más sensatas que adoptan otras empresas del sector: Telefónica y Vodafone han pospuesto la vuelta a las oficinas unas semanas para proteger a sus plantillas, Orange no.

Las excusas para forzar la vuelta prematura a las sedes no se sostienen, máxime cuando esta sexta oleada de la pandemia prosigue imparable en todo el país, con las UCIs desbordadas, la presión hospitalaria por las nubes y un aumento creciente en la mortandad. Este regreso no es aconsejable bajo ningún criterio sanitario, lo saben bien, y un mínimo de prudencia aconsejaría posponerlo al menos un par de semanas. Pero comprobamos, una vez más, que **la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores son algo secundario para los máximos responsables de Orange, que anteponen su afán por el presentismo innecesario en los centros de trabajo a cualquier otra consideración.**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Quizá algún día se molesten en razonar porqué ven tan imprescindible la presencia física de la plantilla en las oficinas a toda costa y en situaciones de alto riesgo, obviando que, **en una empresa tecnológica y digital como Orange, todo el proceso productivo continúa a pleno rendimiento con el teletrabajo**. La única explicación que intuimos es que los actuales directivos se sienten más realizados, más “jefes”, cuando se ven acompañados de sus equipos a modo de séquito medieval.

Los datos de ayer mismo sobre la incidencia del coronavirus en la empresa son los siguientes: 67 compañeras/os padecen actualmente la enfermedad y 14 personas más están en cuarentena preventiva. Hay casos activos distribuidos por casi todo el territorio nacional: Madrid (54), Barcelona (3), Valencia (3), Valladolid (2), Baleares (1), Bilbao (1), Cádiz (1), Málaga (1) y Sevilla (1), lo que da una idea de la extensión de la enfermedad.

Son números muy preocupantes, que serían incluso peores si no se hubiera reducido el periodo de baja/aislamiento (de 10 a 7 días) o el automatismo de las altas (no es necesaria ninguna prueba, ni de PCR ni de antígenos, para dar por concluida la enfermedad). Estos dos factores están maquillando la incidencia real del coronavirus y el ritmo de los contagios, varios cada día.

En **CCOO** no pretendemos alargar *sine die* el teletrabajo a tiempo completo, solo pedimos aguardar alguna semana más para que la situación no sea tan grave. Es lo que están haciendo otras empresas y, además, es lo **consensuado** el pasado 11 de enero con la Dirección, cuando se esbozó un calendario **provisional**: se remarcó, y mucho, que la previsión de volver a las oficinas a partir del 31 de enero estaría supeditada a la evolución de la pandemia y a la situación sanitaria en la empresa, aspectos que condicionarían todo el esquema. Si los datos actuales son ahora más graves que los que obligaron en diciembre al teletrabajo a tiempo completo, no se entiende la postura de la empresa y **asistimos, con preocupación creciente, a un nuevo incumplimiento por parte de la Dirección de lo dicho a la representación social**.



El regreso a las oficinas del lunes 31 de enero se hará inicialmente bajo el esquema de tres días de teletrabajo semanales y dos de presencia física en las sedes. Nos dijeron que este esquema excepcional se alargaría durante todo el mes de febrero, aunque vista la fiabilidad de las afirmaciones de esta Dirección, no podemos asegurar que vaya a ser así. Según lo anterior, marzo daría paso al teletrabajo de dos días a la semana y tres en la oficina.

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.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Se aceptan algunas de las propuestas que hicimos desde **CCOO** para que las modificaciones unilaterales de la retribución variable impulsadas por la Dirección no sean tan perjudiciales para las trabajadoras y trabajadores de Orange. Pero continúa el aspecto más dañino: las opiniones subjetivas de los jefes servirán para castigar económicamente a las personas de sus equipos.

En los últimos encuentros con la empresa, incluida una reunión de la Comisión Comercial, en **CCOO** hemos podido constatar alguna mejora en los planteamientos iniciales y aclarado varias dudas, pero ningún cambio en la modificación más importante que pretende impulsar la Dirección para que los *managers* puedan penalizar a sus equipos reduciéndoles la paga de objetivos sin más criterio que una simple opinión que, además, no deben justificar en modo alguno.



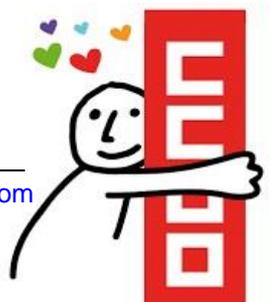
Algunas peticiones que **mencionábamos** en nuestro anterior comunicado y que ahora han prosperado son las siguientes:

- **La Dirección acepta la petición de CCOO para incrementar del 70% al 80% el primer pago de la retribución variable.** Ésta tendrá carácter anual respecto a la fijación y consecución de objetivos, pero habrá dos pagos en cada ejercicio. El primero, correspondiente al primer semestre, consistirá en un adelanto (liquidación provisional) equivalente al 80% de la mitad de la retribución variable teórica anual. Inicialmente la empresa había puesto encima de la mesa un adelanto del 70%, que ahora ha subido al 80% tras las advertencias de **CCOO**. El segundo pago se efectuará una vez concluido el ejercicio completo y se calculará sobre la base de los datos reales de consecución de objetivos, regularizando las cantidades abonadas en el primer pago.
- **La Dirección acepta la petición de CCOO para adelantar a la nómina de julio el pago de la liquidación provisional.** En la actualidad el pago del primer semestre de la retribución variable se efectúa en septiembre. Tal como habíamos indicado, al cambiar el sistema y consistir el anticipo en un simple porcentaje, no son necesarios varios meses para realizar los cálculos y podrá adelantarse el pago a julio.
- **En CCOO despejamos cualquier duda respecto a la consolidación del variable en la retribución fija** de aquellas personas que hace un par de años pasaron del plan comercial al plan general. Si se diera el caso de que

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



cambiaran de nuevo al plan comercial, mantendrían su retribución fija actual inalterada, es decir, no perderán salario fijo para “llevarlo” otra vez al variable; y con el porcentaje de variable, lo mismo, seguiría igual. Respecto al plan comercial, desde la Dirección aclaran que se separa la parte colectiva de la individual, de tal forma que la consecución individual mínima exigida del 50% para poder cobrar el variable, no afectará a la parte colectiva.

- El centenar de personas que podrían pasar del plan general al plan comercial de retribución variable pertenecen a departamentos o unidades comerciales de B2C Orange o B2C Jazztel y Low Cost. Este cambio empezaría a tener efectos a partir del segundo semestre de 2022.
- En caso de baja voluntaria en la empresa, se devengará la retribución variable proporcional al tiempo trabajado, pero se pagará cuando se conozcan los niveles reales de consecución.
- Desde la Comisión Comercial **también hemos pedido en CCOO explicaciones a los incrementos exigidos en los objetivos individuales cuantitativos del plan comercial** que, respecto al año pasado, han subido en varios casos de manera desmesurada.

Por desgracia, **lo que no parece posible a día de hoy es que la Dirección dé marcha atrás en su idea de que el 10% de la retribución variable dependa de criterios cualitativos, subjetivos y arbitrarios** tales como la presunta *agilidad* del trabajador/a, su grado de iniciativa, la capacidad de liderazgo, su sentido de la responsabilidad, el trabajo en equipo o “el foco en el cliente”. Todas esas *virtudes*, de imposible medición, quedarán en manos del *manager*, que hará las valoraciones que estime oportunas. Así pues, lamentablemente para las trabajadoras y trabajadores de Orange, la Dirección tendrá otra herramienta más para castigar a su antojo y sin justificación a quien le dé la gana.

RENTING DE VEHÍCULOS COMERCIALES

Desde la Comisión Comercial del Convenio Colectivo llevamos tiempo planteando a la Dirección varias propuestas en la política de vehículos comerciales, a fin de superar lo **firmado** en 2017. Las condiciones actuales del renting permiten un margen amplio de mejora, que desde **CCOO** queremos impulsar ahora que toca renovar una buena parte de los contratos. En breve dispondremos de más información.

AYUDAS HIJAS/OS MENORES DE TRES AÑOS

Hasta el 6 de febrero incluido estará abierto el plazo para que las trabajadoras y trabajadores de Orange (**OSP**, **OSFI** y **Simyo**) con hijas/os menores de tres años durante 2021, soliciten ayudas a la Comisión de Acción Social. El formulario y las bases de la convocatoria están disponibles en **Vive Orange**. ¡Qué no se te olvide!

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

