



REGRESO A LA ¿NORMALIDAD? A partir del 1 de marzo y con 13 casos activos de coronavirus en Orange, la Dirección precipita el esquema de normalidad en la empresa y reduce el teletrabajo, como si la pandemia ya no existiera y fuera cosa del pasado. En **CCOO** no estamos de acuerdo con esta decisión empresarial unilateral y creemos que sería más prudente esperar alguna semana más.

BRECHA SALARIAL EN ORANGE. El pasado 22 de febrero fue el Día Europeo de la Igualdad Salarial. En Orange tenemos poco que celebrar porque las mujeres ganamos menos que nuestros compañeros por hacer el mismo trabajo. En algunos tramos de edad y grupos profesionales, la diferencia salarial (fijo + variable) entre trabajadoras y trabajadores supera los 16.000 euros anuales. Vaya tela...

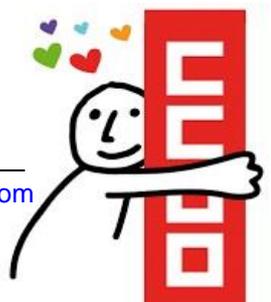


RENOVAMOS LA MAYORÍA EN ORANGE. En las últimas elecciones sindicales celebradas el pasado lunes en Torre Pelli, **Sevilla**, repetimos resultado y logramos dos delegados de cinco posibles. Como sucedió tras ganar por goleada en las votaciones de Madrid, en **CCOO** Orange revalidamos la mayoría (absoluta) a nivel estatal y conservamos intacto el apoyo mayoritario de la plantilla.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



Si el día anterior a las elecciones en Sevilla teníamos el 54,24% de la representatividad legal en Orange y más delegadas/os que el resto de sindicatos juntos, el día después seguimos con el mismo porcentaje del 54,24% y más representantes de **CCOO** que la suma de todas las demás organizaciones sindicales de Orange.

¡Enhorabuena, **Rodri!** ¡Enhorabuena, **Pepe!** ¡Y muchas gracias a todas y todos en Sevilla! Con vuestra ayuda y apoyo, continuaremos defendiendo el empleo y los derechos laborales, económicos y sociales en Orange.



AYUDAS SANITARIAS. Hasta el 6 de marzo, incluido, estará abierto el plazo para solicitar ayudas económicas por gastos médicos en las especialidades de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor, tratamientos de fertilidad y reconstrucción de mama por motivos oncológicos, efectuados por trabajadoras y trabajadores de **OSP, OSFI y Simyo** durante el año pasado.

La solicitud y las bases de la convocatoria están disponibles en Vive Orange ¡No te olvides!

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

Orange Restricted





PREJUBILACIONES EN ORANGE. Durante estos días, varias decenas de compañeras y compañeros que en 2022 cumplen los 54 años, se prejubilarán y abandonarán la empresa. A todas y todos, desde **CCOO** os deseamos lo mejor en esta nueva etapa de vuestras vidas y mucha, mucha suerte.

Adiós, amigos/as ¡Os echaremos de menos!

NO A LA GUERRA EN UCRANIA. **CCOO** condena el ataque militar de Rusia en Ucrania e insta a que se respete su integridad territorial, el derecho y los tratados internacionales.



¿NORMALIDAD?

Actualmente TRECE trabajadoras y trabajadores de Orange están enfermos de coronavirus y nueve más están en cuarentena preventiva. Aunque los contagios han disminuido sobre las terroríficas cifras de hace algunas semanas, el número de casos activos continúa siendo preocupante y la Dirección vuelve a precipitarse en su afán por forzar el presentismo innecesario en las oficinas.



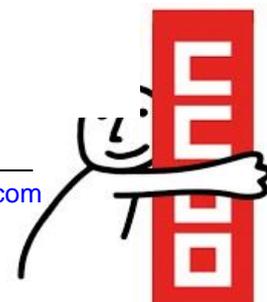
Los datos del último informe sobre la incidencia de la pandemia en la empresa arrojan estas cifras: 13 compañeras/os tienen la enfermedad, 9 más están en cuarentena preventiva y 1.019 personas de Orange se han contagiado de coronavirus desde el comienzo de la pandemia. Por sedes, hay casos activos de COVID en la Finca (11), Ulises (1) y Valladolid (1).

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

Orange Restricted



En **CCOO** hemos reiterado a la Dirección que la situación actual dista mucho de ser normal y que deberíamos continuar algunas semanas más con el esquema excepcional de teletrabajo de tres días a la semana: como poco hasta que la tendencia a la baja en los contagios se consolide (del lunes al jueves, 8 contagios nuevos) y se reduzcan sustancialmente los casos activos de COVID-19 entre el personal de Orange.

Pero, como viene siendo habitual en los últimos meses, la incomprensible querencia de los máximos responsables de Orange por el *presentismo* sin sentido en los centros de trabajo vuelve a anteponerse a cualquier otra consideración. Así que, **para el 1 de marzo, martes, la empresa ha decretado unilateralmente el comienzo del esquema de teletrabajo en normalidad... como si tener a 13 compañeros/as con coronavirus y 9 más en cuarentena fuera lo más normal del mundo.**

Asistimos al enésimo desmarque de las buenas prácticas que siguen empresas similares a la nuestra. Como ya hicieran a principios de mes al **forzar** imprudentemente el trabajo desde las oficinas (Telefónica y Vodafone han permitido el teletrabajo a tiempo completo durante más tiempo), los directivos de Orange vuelven a precipitarse y a demostrar, una vez más, que la salud y la seguridad de las personas trabajadoras son secundarias o, como poco, menos relevantes que tener a sus equipos/séquitos bajo supervisión presencial. Prefieren menos teletrabajo y más calentar la silla; de facilitar la conciliación, mejor ni hablamos.

- **Teletrabajo en normalidad.** La próxima semana el esquema híbrido de prestación de servicios desde la oficina y mediante el teletrabajo se invertirá: habrá que acudir a las sedes un mínimo de tres días a la semana, con la posibilidad de teletrabajar dos jornadas completas, o bien ir las mañanas a la oficina y teletrabajar por las tardes. En ambas modalidades se dispondrá adicionalmente de una bolsa de hasta 10 jornadas completas de teletrabajo al año. En **CCOO informábamos** hace un tiempo de estos y otros detalles, cuando procedimos a firmar la nueva regulación del teletrabajo en Orange. Lo único que ha cambiado es que, hasta nuevo aviso, se permitirá teletrabajar de manera seguida los viernes y los lunes.
- **Lanzaderas.** Tras mucho **insistir** en **CCOO**, hay algún avance en el servicio de lanzaderas de la Finca, que amplía ligeramente frecuencias y horarios (puedes consultar los nuevos horarios en el siguiente **enlace**). Pero otras peticiones que hemos formulado desde el sindicato, tales como recuperar el mismo nivel de servicio que había antes de la pandemia, la realización de una nueva encuesta entre las/os usuarias/os de las lanzaderas, su extensión a otros centros de trabajo de fuera de Madrid o que vuelva a funcionar la lanzadera hacia los aparcamientos exteriores, no han tenido buena acogida. Sin embargo, desde la Dirección no dan un portazo definitivo y se han comprometido a revisar estas cuestiones más adelante.
- **Teletrabajo en Vive Orange.** Antes de comenzar con el nuevo esquema de teletrabajo de normalidad, serán necesarias algunas gestiones en **Vive Orange**, tales como completar una formación online, suscribir otra vez el acuerdo individual y actualizar los días de presencia en la oficina y los de teletrabajo en la **Herramienta** de Planificación de Presencia, sobre todo con vistas a respetar los aforos y que las cesiones de las plazas de aparcamiento se hagan de manera correcta.

- **Prudencia, por favor.** La mayor afluencia en las oficinas a partir de la próxima semana llevará consigo un mayor riesgo de contagio de coronavirus, al aumentar el contacto, la cercanía y la masificación en todos los espacios de trabajo. Por la seguridad de todas y todos recordamos que **bajo ningún concepto debemos acudir a la sede si hemos dado positivo en coronavirus, si tenemos síntomas compatibles o si hemos estado en contacto estrecho con un caso positivo de COVID-19**; además, estas circunstancias deben ponerse en conocimiento del Servicio de Prevención a través del [formulario](#) disponible en Vive Orange. En el caso específico de **Garcilaso**, en Orange Barcelona, donde hay obras en varias plantas, la situación de teletrabajo a tiempo completo continuará hasta nuevo aviso. Apuntamos por último que el uso de las **mascarillas** es obligatorio en todas las instalaciones de la empresa, especialmente en salas de reuniones y zonas comunes.

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.

BRECHA SALARIAL

El pasado 22 de febrero fue el Día Europeo de la Igualdad Salarial, que en Orange no pudimos celebrar adecuadamente porque en nuestra empresa la diferencia salarial entre mujeres y hombres es persistente y grave.



La brecha salarial de género se define como la diferencia que existe en la media de los ingresos brutos de mujeres y hombres en el desempeño de un trabajo de igual valor, que no significa de contenido idéntico, sino comparable por tener requisitos similares (formación, idiomas, responsabilidad, competencias, carga de trabajo...).

Para poner el foco en la brecha salarial, visibilizar la discriminación flagrante que sufrimos las trabajadoras e instar a todos los estados europeos miembros, instituciones públicas y privadas y empresas a tomar medidas que solucionen el problema, **el 22 de febrero de cada año se conmemora el Día Europeo de la Igualdad Salarial.**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

Orange Restricted



La elección de esta fecha no es casual, pues de media las mujeres necesitamos trabajar 52 días más al año que nuestros compañeros para cobrar lo mismo; es decir, como si trabajáramos gratis del 1 de enero al 22 de febrero.

Parafraseando a *Daniel Patrick Moynihan* cuando afirmaba que “Todos tienen derecho a su propia opinión, pero no a sus propios hechos”, la existencia de la brecha salarial de género y la discriminación salarial que sufrimos las mujeres son hechos indiscutibles, no opiniones, y quien los niega solo puede hacerlo mintiendo, fantaseando o creando su propia realidad alternativa.

La brecha salarial de género está acreditada por una multitud ingente de fuentes y datos, tanto de carácter internacional (ONU, Unión Europea, OCDE, OIT, UNI...) como nacional (Ministerio de Igualdad, Hacienda, INE, INSS, SEPE...), pero también por universidades, fundaciones, asociaciones, consultoras y, sobre todo, por miles y miles de empresas que, al elaborar su plan de igualdad y realizar una auditoría o registro salarial de sus plantillas han reconocido, muy a su pesar, que pagan más a sus empleados que a sus empleadas.

Desgraciadamente **Orange no es una excepción**. Los datos que tenemos han sido facilitados por la propia empresa, que, suponemos, maldita la gracia le hará admitir la discriminación salarial que sufrimos las mujeres.

La brecha salarial de género en Orange se da en todos y cada uno de los grupos profesionales del convenio (grupos 0, 1 y 2), en el personal de fuera de convenio (managers, directores/as, directivos/as) y en todas las franjas de edad, aunque con distinta intensidad. Por ejemplo, las empleadas de más edad (>50 años) son las que soportan una mayor discriminación en su sueldo. En determinados grupos profesionales la diferenciación salarial entre hombres y mujeres supera el 14% (una barbaridad) o puede suponer casi 17.000 euros anuales.

Traducción: haciendo el mismo trabajo, hay grupos de empleadas de Orange que, respecto a sus compañeros, pierden casi 17.000 euros cada año. No son casos puntuales, sino colectivos enteros.

Aclaración: todos los datos salariales están expresados en términos de jornada completa, sin que se tengan en cuenta las reducciones de jornada por guarda legal. Si así fuera, la brecha salarial sería todavía más grande, pues en Orange, como ocurre en casi todas las empresas, somos las trabajadoras quienes reducimos nuestra jornada y el sueldo para cuidar a los hijos pequeños o los mayores dependientes.

En [comunicados](#) anteriores hemos informado de la constitución de las Mesas de Igualdad en **OSP** y **OSFI**. Desde **CCOO** consideramos interesante el análisis y el estudio de las causas que provocan que las trabajadoras de Orange cobremos menos, pero **queremos centrarnos más en las soluciones:**

- Adoptar **medidas eficaces que erradiquen lo antes posible la brecha salarial** en la empresa para que las mujeres de Orange no sigamos perdiendo dinero. Es necesario crear bolsas económicas específicas para combatir la brecha salarial. Si, por ejemplo, no hay mejoras complementarias en el próximo ejercicio de revisión salarial en abril (que prevé un 5% para quienes ganen 37.573,20 euros o menos), aumentará la brecha.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- Asegurar la **igualdad en los ascensos, promociones y formación** (fuera “techos de cristal”). No es ninguna sorpresa que las mujeres seamos muchas menos en los puestos de mayor responsabilidad en Orange.
- Promover las **contrataciones de mujeres** para tener una representación similar por género en todas las áreas. En Orange, las trabajadoras somos el 40% y los hombres, el 60%.
- Extender la **ayuda a comida** a todo el colectivo de personas con reducción de jornada.
- Alcanzar por fin en Orange la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.
-

[Aleth Pérez](#), [Lucía Sierra](#), [Eugenia de Lama](#), [Ana María Fernández](#), [Susana Ruiz](#), [Fernando Escartín](#), [Pablo Garzo](#), [Javier Villa](#), [Javier Arias](#) y [Eva García](#) seremos las personas de **CCOO** que lideraremos en Orange estas tareas y a quienes puedes dirigirte en cualquier momento, aunque todas y todos **en Comisiones Obreras estamos plenamente comprometidos con la igualdad de las trabajadoras y trabajadores en Orange.**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

Orange Restricted

