



CALENDARIO LABORAL ORANGE 2023

Si finalmente se aceptan las propuestas de **CCOO**, en 2023 tendremos en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** un calendario laboral muy parecido al de este año: una jornada intensiva de verano de unas 12 semanas de duración y hasta 29 días hábiles libres en total.

Durante los últimos meses gran parte de la actividad de **CCOO** ha estado centrada en la consecución de los acuerdos de prórroga mejorada del Convenio de Orange y en la negociación del Plan de Igualdad en **OSP**, pero no hemos olvidado el calendario laboral para 2023.

Dadas las fechas, creemos que este tema debe oficializarse en breve, para que todo el que quiera pueda ir planificando ya sus tiempos de trabajo y descanso de cara al año que viene.

Los escenarios de calendario laboral de 2023 que manejamos en **CCOO**, y que presentamos hace ya tiempo a la Dirección, persiguen compaginar las muy variadas necesidades de conciliación de toda la plantilla de Orange con el cumplimiento de las condiciones establecidas en el convenio respecto a la jornada laboral anual, festivos nacionales, autonómicos, locales y propios de empresa, horarios y días de vacaciones y asuntos propios. Nuestras propuestas, además de respetar el convenio, son precisas y detalladas, y no creamos expectativas poco realistas.

El esquema de calendario laboral más probable para el año 2023, que confiamos que pueda materializarse en breve y publicarse en Vive Orange, contempla las siguientes circunstancias:

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- **Jornada intensiva de verano de casi doce semanas de duración.** El 14 de junio (miércoles) sería el último día a trabajar por la tarde hasta el 4 de septiembre (lunes), cuando se retomaría la jornada partida normal. Durante este periodo deberán trabajarse siete horas diarias de lunes a viernes, manteniendo intacta la actual flexibilidad horaria de entrada al trabajo: de 7:30h a 10:00h (en Canarias, de 6:30h a 10:00h) y pudiendo salir a partir de las 14:30h.
- **Hasta 29 días hábiles libres en total.** Veintitrés días laborables de vacaciones + dos días hábiles de libre disposición + dos días en sustitución de los festivos de empresa (24 y 31 de diciembre, que caen en domingo) + hasta 2 días hábiles adicionales por antigüedad (dos días para los que tengan veinte años o más de antigüedad y un día para quienes que lleven prestando sus servicios al menos diez años). Insistimos en que **todos estos días de libranza son hábiles**, no naturales.
- Podrían ajustarse los calendarios de aquellos centros de trabajo con festividades de carácter local o autonómico que cayeran en sábado. Para resolver las dudas que nos han llegado sobre el lunes 2 de enero de 2023, aclaramos que solo será festivo nacional en algunos centros de trabajo (Sevilla, Málaga, Granada, Valladolid, Salamanca, Zaragoza, Asturias) pero no en todos (Madrid, Barcelona, Valencia, Alicante, Vigo, A Coruña, Euskadi, Las Palmas de Gran Canaria). En este [enlace](#) al BOE puedes consultar la resolución de la Dirección General de Trabajo sobre este tema.
- Desde **CCOO** hacemos una recomendación general para que todos los días libres se utilicen dentro del año natural, ya que las excepciones contempladas en el convenio para extender su disfrute hasta el 30 de abril del año siguiente al de su devengo están vinculadas a necesidades justificadas (en el caso de los días hábiles de vacaciones) o la denegación expresa de su disfrute (para los días de libre disposición).



Pese a que las horas en cómputo anual previstas en Orange (1.740 horas) dificultan tener un escenario óptimo, este calendario laboral, junto a la flexibilidad horaria y el teletrabajo, pueden contribuir a mejorar la conciliación de todas y todos en la empresa.

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.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



III PLAN DE IGUALDAD DE ORANGE OSP

El día 20 de diciembre firmamos en **CCOO** el III Plan de Igualdad en OSP que, con una vigencia de cuatro años, deberá servir para avanzar en la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres dentro de la empresa.

Los planes de igualdad se configuran como un conjunto de medidas encaminadas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva entre los trabajadores y las trabajadoras, previo diagnóstico de situación. Son, por tanto, *instrumentos legales* cuya finalidad principal es impedir las discriminaciones que sufrimos las mujeres en el mundo del trabajo y asegurar la igualdad de trato.

En la elaboración de los planes de igualdad participamos los sindicatos. En el caso de Orange, siete personas de **CCOO OSP** hemos estado en la mesa de negociación: **Aleth Pérez, Lucía Sierra, Ana María Fernández, Eugenia de Lama, Susana Ruiz, Fernando Escartín y Pablo Garzo**, además de una abogada experta de **CCOO**, **Eva García**, y otras personas en calidad de suplentes y apoyo.

Para la igualdad en Orange en CCOO tenemos un PLAN



Durante más de diez meses, en un proceso que comenzó el 10 de febrero, hemos mantenido multitud de reuniones con la Dirección que han fructificado en la firma del **III Plan de Igualdad de Orange OSP** esta misma semana, que puedes consultar íntegramente [aquí](#).

En una empresa “ideal”, libre de discriminaciones por razón de género, un plan de igualdad tendría una utilidad limitada, pero en casi cualquier compañía, incluida **OSP**, su alcance es mucho mayor: el diagnóstico previo, que ha sido realizado por una consultora externa a la que ha pagado la Dirección –así que poco o nada sospechosa de parcial hacia los sindicatos– demuestra a las claras que **en Orange hay problemas de igualdad**.

Hemos informado en varios **comunicados** de las deficiencias halladas, así que, salvo recordar los tres problemas más relevantes y volver a insistir que no son opiniones sino afirmaciones con datos debidamente contrastados, no vamos a extendernos mucho más en este punto:

1. Problemas de **contratación** de mujeres. En Orange hay menos trabajadoras que trabajadores y, aun así, se siguen contratando más hombres que mujeres.



2. Problemas de clasificación profesional y **promociones** de las mujeres. En Orange las mujeres ocupamos los puestos más bajos del convenio y somos apartadas de las promociones de los mejores puestos.
3. Problemas de **salario** de las mujeres. En Orange, en todos y cada uno de los grupos profesionales y en cualquier nivel de contribución, las mujeres tenemos un salario inferior al de nuestros compañeros.

La firma del Plan de Igualdad de **OSP** desgraciadamente no va a erradicar de un plumazo estos y otros problemas detectados, pero sí nos dota de herramientas importantes para que durante la vigencia del plan podamos ir progresando hacia la igualdad efectiva. Resumimos algunos de los principales avances:

- **Comisión de seguimiento.** Este grupo permanente de trabajo estará formado por representantes de la Dirección y de los sindicatos. **De los siete representantes sociales, cuatro serán de CCOO: Aleth, Ana María, Fernando y Pablo.** Como en cualquier pacto, la firma es importante, pero en el caso de un plan de igualdad, la existencia de un órgano de control y vigilancia de los acuerdos y medidas en él contempladas, es fundamental, ya que estamos ante un instrumento *vivo* que requiere de atención, participación, seguimiento y adaptación constantes.
- **Bolsa de igualdad.** Se crea un presupuesto específico para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Como ya hemos **explicado** anteriormente, beneficiará a las trabajadoras de Orange que acrediten un sueldo significativamente inferior a la mediana de sus compañeros. Dependiendo del grado de diferenciación, la revisión salarial podría ser de 200 o 500 euros.
- **Ayuda a comida para todas las personas con reducción de jornada, independientemente de su horario.** En Orange la mayoría de las personas que reducimos la jornada laboral para cuidar de los hijos/as o de nuestros mayores, somos mujeres y durante muchos años hemos sufrido la discriminación que supone no tener la ayuda a comida. Con este Plan de Igualdad y los acuerdos de prórroga mejorada del convenio, ponemos fin a esa situación.
- **Ayudas contra la violencia de género.** Ayuda de 600 euros por traslado en caso de violencia de género.
- **Teletrabajo.** Las **trabajadoras embarazadas** podremos teletrabajar a diario a partir de la semana 30 de gestación. Además, todas y todos tendremos más días de **teletrabajo ocasional** (incremento de 10 a 12 días).
- **Lactancia.** Mejora del permiso retribuido por acumulación de horas de lactancia, de 13 días laborables a 16.
- **Contratación.** Entre otras medidas, la empresa fomentará la incorporación de las mujeres en los puestos en que nos encontremos infrarrepresentadas, dando preferencia a la contratación de trabajadoras. Asimismo, habrá colaboraciones en programas de captación de talento joven femenino.

- **Clasificación profesional y promociones.** Se adoptarán acciones para impulsar el desarrollo y la promoción de mujeres hacia los puestos de responsabilidad mediante el desarrollo de programas específicos. Para que estos objetivos no queden en nada, dispondremos de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones.

En **CCOO** hace tiempo que tenemos como uno de nuestros objetivos principales continuar avanzado en todos los temas de igualdad para erradicar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres de Orange. Por favor, cuanta con nosotras para ayudarte, siempre estamos a tu disposición. También puedes escribirnos un correo a comitempresa.es@orange.com.

PRÓRROGA MEJORADA DEL CONVENIO DE ORANGE

Según informábamos hace unos días, en **CCOO** hemos ratificado los acuerdos de prórroga del Convenio de Orange para OSP, OSFI y Simyo, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, y donde hemos conseguido mejoras que comenzarán a tener efectos casi de manera inmediata.

La semana pasada ya resolvimos varias [dudas](#), pero hay dos cuestiones nuevas que aclaramos a continuación:

- **Ayuda a comida para todas las personas con reducción de jornada**, con independencia de su horario. Esta mejora tiene efectos a partir del 1 de enero de 2023 y ayer mismo se hicieron las cargas oportunas del próximo mes en la Tarjeta Sodexo. Lo normal es que al tiempo que pagan la nómina del mes en curso, se ingresan en la tarjeta los importes de la comida del mes siguiente, de tal forma que ahora en diciembre se abona la ayuda de enero, y así cada mes. Somos bastantes las personas con reducción de jornada que nos beneficiaremos de esta mejora y podría haber algún retraso en las cargas, pero de lo que no hay duda (está confirmado) es que esta ayuda se abonará lo antes posible, regularizando, en su caso, todas las cantidades desde el 1 de enero de 2023.
- **Acumulación del permiso de lactancia.** Según informa la Dirección, para aquellos casos en los que el permiso por acumulación de las horas de lactancia en días completos haya comenzado ya (en este mes de diciembre), se mantendrá la duración original prevista de 13 días. Será a partir del 1 de enero cuando el permiso de 16 días entre en vigor.

