

HIPERVIGILANCIA Y DESCONFIANZA

El Área de Personas (RR.HH.) lleva semanas fiscalizando la presencia en las oficinas de las trabajadoras y trabajadores de Orange y el uso del teletrabajo y las vacaciones durante los meses de julio y agosto pasados, con cientos de llamadas intimidatorias a multitud de personas de todos los territorios de España para interrogarles sobre lo que han hecho en el verano.

En **CCOO** hemos esperado a tener datos “oficiales” antes de denunciar esta hipervigilancia sobre la plantilla, que demuestra la indignante desconfianza, desdén y desprecio que sienten en el equipo directivo hacia las personas trabajadoras de Orange. Por supuesto, estamos en contra de estas actuaciones, pero mucho más con el siguiente paso que pretenden dar ahora: **la elaboración de listas negras con los presuntos infractores.**

Resulta paradójico que la misma Dirección que a los sindicatos nos pide mesura y prudencia para no arriesgar el negocio con MásMóvil, se dedique a enredar, soliviantar, ofender e incendiar a una plantilla que lo ha dado todo por la empresa y que cada día demuestra su profesionalidad y su solvencia.

A estas señoras y señores de la Dirección les recordamos que bastantes preocupaciones hay ante lo que se avecina; déjenos trabajar con tranquilidad y, sobre todo, **dejen de crear problemas.**

Ayer mismo, en una reunión de poco más de una hora en la que apenas los sindicatos hemos podido intervenir, la Dirección ha presentado los resultados de su “auditoria” sobre la presencia en las oficinas durante los meses de julio y agosto y sobre el uso del teletrabajo y las vacaciones.

No es ninguna novedad que a los máximos responsables de Orange les gusta mucho el presentismo en las oficinas y muy poco el teletrabajo: lo demostraron durante la pandemia de coronavirus y, sobre todo, en el proceso de **desescalada** y vuelta a la normalidad, cuando con absoluto desprecio a la salud y a la seguridad de las personas trabajadoras, forzaron la presencia obligatoria en los centros de trabajo en situaciones de alto riesgo y



repuntes de contagios, a **diferencia** de lo que se hacía en otras empresas como Telefónica o Vodafone o en el resto de filiales europeas del Grupo Orange.

Ya entonces resultaba evidente que la Dirección española de Orange mostraba, y lo sigue haciendo, una **desconfianza hacia plantilla totalmente injustificada**. Son los mismos que asimilan prestar servicio desde casa a no trabajar y obvian la realidad de que el teletrabajo no afecta al buen funcionamiento de la empresa ni a su productividad.

Pese a esto, en **CCOO** logramos firmar un **acuerdo de teletrabajo** en 2021, que **mejoramos** en 2022, cuando se incrementó de 10 a 12 los días anuales de la bolsa de teletrabajo ocasional.

Durante este tiempo y dejando al margen la perenne y poco disimulada querencia de algunos directivos y directores por el presentismo innecesario y a toda costa en las oficinas (se sienten más realizados, más “jefes” cuando se ven acompañados de sus equipos a modo de séquito), no ha habido problemas ni quejas con el teletrabajo.

Sin embargo, a las puertas de la *joint venture* con MásMóvil y **sin que, insistimos, hubiera problemas especialmente graves, en RR.HH. se han propuesto crearlos, incendiando a la plantilla y sembrando desconfianza, inseguridad e intranquilidad mediante cientos de llamadas a multitud de personas en toda la empresa para someterles a interrogatorio.**

Durante semanas en **CCOO** hemos pedido explicaciones y durante semanas nos han dado largas... Hasta ayer jueves. En una reunión convocada de un día para otro, en vísperas de las navidades, con una duración de poco más de una hora que, además, ha monopolizado la Dirección casi en su totalidad y donde apenas hemos podido intervenir los sindicatos, nos dicen esto:

- El Área de Personas (RR.HH.) ha hecho una auditoría –rutinaria, según ellos–, circunscrita a los meses de julio y agosto de 2023, sobre la presencia en las oficinas de todas las personas trabajadoras de Orange.
- Para verificar dicha presencia dicen que se han valido de los tornos y demás sistemas electrónicos de acceso a los centros de trabajo.
- Cuentan que han cruzado la información con datos de Vive Orange sobre vacaciones y días de teletrabajo.
- Tras cruzar los datos, han estado varias semanas llamando a cientos de personas trabajadoras de Orange para, siempre según su relato, investigar y depurar errores.
- Concluido el proceso de depuración y otra vez según su versión, han detectado numerosos casos de incumplimiento de la normativa de presencia obligatoria en las oficinas que, a su juicio no están justificados.



- Con estos aparentes incumplimientos, **en RR.HH. han elaborado unos listados de presuntos infractores, con nombres y apellidos, que han trasladado o van a trasladar a los directores de las áreas.** La finalidad de estas listas, según ellos, es “constructiva” y confían “en que no haya represalias ni sanciones laborales”.
- Muchos de los casos que en RR.HH. consideran sospechosos o directamente injustificados, han tenido el visto bueno de algún responsable en la empresa. Por ejemplo, permitir más días de teletrabajo a la semana para evitar bajas laborales por accidentes: *“no hace falta que te des de baja por el esguince, trabaja desde casa que hay mucho que hacer”*; o por enfermedades: *“si has pillado el covid o una gripe y no tienes demasiada fiebre, no pidas la baja, trabaja desde casa, que tenemos mucho lío y además así no nos contagias”*; compensar excesos pasados: *“como la semana pasada echaste más horas que un reloj, esta semana trabaja desde casa porque ya que no te vamos a pagar las horas extras, por lo menos te ahorras el viaje”*... Y así multitud de supuestos distintos, para los que tienen previsto “formar” al responsable que los autorizó o consintió.

En **CCOO** consideramos que, **ni queriendo, los máximos responsables de RR.HH. podían haber hecho las cosas peor y en el momento más inoportuno.** Y exponemos nuestras razones, ya que apenas nos permitieron hacerlo ayer:

- La auditoría se ha hecho totalmente al margen de la representación legal de las personas trabajadoras. No ha habido ningún tipo de consulta previa con **CCOO** ni con otros sindicatos sobre este despropósito. La Dirección ha actuado de manera unilateral, con absoluto desprecio al diálogo social.
- No hemos tenido oportunidad de verificar los datos de los sistemas de información de Orange con los que la Dirección dice haber trabajado. Por tanto, **no damos ninguna credibilidad a su información, a sus datos ni a sus conclusiones.** Además, lo que nos han enseñado está plagado de errores, una auténtica chapuza.
- No es cierto, como aseguran, que estemos ante una auditoria *rutinaria*. Nunca en la empresa ha sucedido algo semejante ni a tal escala, con cientos de personas afectadas.
- No nos creemos que con estas actuaciones pretendan saber cómo funciona el teletrabajo o lo que ocurre con las vacaciones, los permisos



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



o, en general, con los tiempos de trabajo en Orange. Sus acciones persiguen un fin muy distinto: dejar claro que **estamos sometidos a vigilancia**, que **desconfían de nosotr@s** y que mucho cuidado con lo que hacemos, porque a distancia también nos pueden controlar utilizando los medios electrónicos de presencia en la empresa (tornos de entrada/salida, cerraduras electrónicas, cámaras), una finalidad muy alejada de lo acordado en su momento.

- No sabemos si las llamadas a cientos de trabajadoras y trabajadores han servido para “depurar errores”, pero sí han tenido un efecto muy negativo e intimidante sobre la plantilla. Muchas personas nos han trasladado lo violentos y cohibidos que se han sentido tras estos contactos. Después de años de servicio en Orange, casi ninguno había recibido nunca una llamada de RR.HH. y la primera comunicación es un interrogatorio sobre lo que hicieron durante el verano.
- Estas acciones han puesto en la picota a muchas trabajadoras y trabajadores, pero también a sus responsables. Nos están llegando numerosas preguntas, dudas y preocupaciones sobre el margen de actuación y discrecionalidad de estos responsables sobre sus equipos. Ya no saben qué hacer y temen ser también señalados, por lo que están considerando adoptar la posición más estricta posible. Este es otro efecto premeditadamente perseguido por la Dirección: mostrar al jefe más intransigente e intolerante como el ejemplo a seguir por los demás si no quieren tener problemas.
- **Nos produce vergüenza que en la Dirección anden afligidos por el presunto mal uso del teletrabajo, pero “pasen” olímpicamente de otras cuestiones tanto o más graves:** ¿Cuándo se han preocupado por las enormes cargas de trabajo que se dan de manera cotidiana en varias áreas de la empresa y que provocan **jornadas laborales infinitas**? ¿Cuándo y de qué manera se pagan en Orange las **horas extras**? ¿Qué pasa con el **derecho a la desconexión digital** en la empresa? ¿Y con las llamadas, mensajes y whatsapp del trabajo finalizada la jornada laboral, en festivos o durante las vacaciones o permisos? ¿Qué hay de esos trabajos y conexiones en fin de semana? ¿Qué ocurre cuando se trabaja durante las tardes en la jornada intensiva de verano? ¿Qué pasa cuando se incumple el convenio colectivo en los trabajos programados, en las horas de intervención o en las guardias? ¿Qué sucede con los viajes laborales que obligan a salir de casa de madrugada y regresar a las tantas de la noche? ¿Cómo es que hay personas que, teniendo que estar de baja médica, siguen prestando servicios desde sus casas para que sus compañeros/as no sufran más carga de trabajo? De todas estas cosas y otras muchas más, no han hecho ninguna auditoría en RR.HH. Qué curioso ¿verdad?
- La ocurrencia de ejecutar la auditoría ahora, en estas fechas, merece una mención especial. ¿Es este el regalo navideño de la Dirección? Porque se lo podían haber ahorrado. Y desde luego resulta incomprensible en las posibles vísperas de la *joint venture* con



MásMóvil crear este clima de alarma. Con lo que se nos puede venir encima ¿de verdad no había otro momento mejor?

- En **CCOO** rechazamos con absoluta rotundidad la elaboración de listas negras de los presuntos infractores de las políticas internas de la empresa y que estos listados sean trasladados a los directores de las áreas ¿Qué se pretende con esto? La inmoralidad que rodea todo este asunto es alucinante y vamos a consultar si a nivel jurídico podemos denunciar ante la inspección laboral, los tribunales, los organismos de protección de datos o ante quien sea este tremendo disparate.

Si no hay un cambio en el rumbo que tan temerariamente ha emprendido la Dirección, nos van a tener enfrente. Pedimos cordura y reflexión antes de seguir tensando las relaciones laborales en Orange.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados, delegadas 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 electrónico a comitempresa.es@orange.com.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



REGISTRO SALARIAL DE OSP y OSFI

En **CCOO** tenemos el registro salarial de Orange **OSP** y también el de **OSFI**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: sueldo fijo, variable, pluses, complementos, beneficios sociales, gratificaciones, premios, percepciones extrasalariales, etc. Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).

Si bien la finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que históricamente arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su sueldo y demás percepciones salariales están en la media de su grupo profesional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos.

Habla con tu delegado o delegada de **CCOO**, o envía un correo a comitempresa.es@orange.com y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

