

TRASLADOS

La Dirección ha comunicado el calendario provisional de los traslados en Madrid. Arranca hoy viernes 10 de mayo con los movimientos internos entre edificios y plantas de La Finca y con LA mudanza de la plantilla de MásMóvil de Alcobendas a Pozuelo.

A excepción del 14, los edificios de La Finca ocupados por MásOrange (4, 5, 7, 8 y 9) se verán afectados por los traslados. Por su parte, los movimientos en los centros de trabajo de Madrid de **Ulises** y **Palos** podrían comenzar a partir de la segunda mitad de junio, aunque en **CCOO** hemos solicitado más información sobre su necesidad y viabilidad técnica. Respecto a los traslados de Galicia, Asturias y Euskadi (que se dan por seguros) y otros posibles en Sevilla, Valencia y Barcelona, no disponemos de más detalles y la empresa no ha facilitado información.



Hoy mismo comienzan los traslados en Madrid, que afectarán a 409 personas. La mayoría, 250, corresponden a movimientos internos de recolocaciones y reubicaciones en La Finca con cambios en las *zonas de influencia*. Por otra parte, 159 personas procedentes de los centros de trabajo de Alcobendas de MásMóvil aterrizarán entre el lunes y el martes en La Finca.

A comienzos de semana, la Dirección comunicaba el calendario provisional de los traslados internos entre los distintos edificios y plantas de La Finca que impactarán sobre buena parte de las trabajadoras y trabajadores de Orange y también la mudanza de la plantilla de MásMóvil en Madrid por el cierre de los centros de trabajo de Alcobendas. Durante los viernes de mayo y junio, a partir de las 15:00h, habrá que dejar preparada la caja de la mudanza identificada con la etiqueta correspondiente; durante el fin de semana la caja será trasladada al lugar de destino, lista para ser desempaquetada al lunes siguiente.

A continuación, informamos del calendario provisional con las fechas previstas del traslado, las áreas impactadas y las zonas de influencia:

10 DE MAYO (viernes) – 13 DE MAYO (lunes)	
Área / Departamento	Zona influencia
Customer Operations	Edificio 4, planta 0
Sales & Distribution	Edificio 4, planta 0
Marketing & TV	Edificio 9, planta 2



17 DE MAYO (viernes) – 20 DE MAYO (lunes)	
Área / Departamento	Zona influencia
Legal & Assurance	Edificio 7, planta 0
People	Edificio 7, planta 0
Operaciones	Edificio 7, planta 0

24 DE MAYO (viernes) – 27 DE MAYO (lunes)	
Área / Departamento	Zona influencia
CTO	Edificio 8

31 DE MAYO (viernes) – 3 DE JUNIO (lunes)	
Área / Departamento	Zona influencia
Marketing & TV	Edificio 9, planta 2
Customer Experience Cockpit	Edificio 5, planta 0
Corporate Development & Transformation	Edificio 7, planta 2
Regulation Public Affairs & Sustainability	Edificio 7, Planta 0

JUNIO (previsiblemente 7 y 14 de junio)	
Área / Departamento	Zona influencia
CFO, CCO, Strategy & Wholesale, B2B, Innovation, Partnerships & New Services, Customer & Product	Edificio 5 y edificio 7

Los mayores movimientos de hoy se producirán en las áreas de **Customer Operations** (150 de Orange y 65 de MásMóvil Alcobendas) y **Sales & Distribution** (92 de Orange y 93 procedentes de MásMóvil Alcobendas); el destino será el edificio 4, planta 0, de La Finca. También durante este fin de semana habrá traslados que afectarán a las áreas de Controlling Planning & Reporting (7 personas de Orange), Customer & Product (1 persona de Orange) y Marketing & TV (1 persona de MásMóvil).

Para recoger las llaves de la nueva taquilla habrá que pasarse por Gestión de Espacios, en el edificio 9 de la Finca, planta 0 (en el mismo pasillo donde está la sala de **CCOO**, junto al CAU); también deberán devolverse las llaves de la taquilla actualmente asignada.



En la Dirección reiteran que los traslados que afectarán a los centros de trabajo de Orange en **Ulises** y **Palos** podrían comenzar a partir de la segunda quincena de junio, una vez clausuradas las sedes de MásMóvil en Alcobendas. De nuevo, en **CCOO** hemos manifestado la inquietud y el malestar de la plantilla afectada por estos movimientos. Y no solo por la movilidad forzosa a La Finca, a unas oficinas peor comunicadas, menos céntricas y con unas dotaciones de servicios en la zona bastante peores que las de Ulises o Palos, que dificultarán la conciliación y aumentarán en muchos casos el tiempo gastado en desplazamientos, sino por razones puramente técnicas.

En Ulises, por ejemplo, se encuentran equipos críticos, CPDs, servidores, maquetas, pantallas fijas... cuyo traslado no está claro y que necesitan supervisión urgente cuando hay problemas. Dado que la agilidad y la inmediatez son aspectos fundamentales a la hora de solventar incidencias ¿Qué sentido tienen los traslados? ¿Cómo se puede ser rápido si el puesto de trabajo está en La Finca y hay que actuar enseguida sobre un equipo ubicado en Ulises? No tiene lógica y no parece que haya una buena planificación técnica por parte de la compañía.

En **CCOO** insistimos en los **problemas de conciliación personal y familiar** que van a producir estos traslados a muchas personas trabajadoras de MásOrange, alguna de ellas incluso con reducción de jornada por guarda legal o siendo la principal responsable de una familia monoparental. Y ponemos nuevamente el foco en la propuesta que hicimos en su momento para que, en determinados casos motivados por circunstancias complicadas de índole personal o familiar, el trabajador o la trabajadora afectada pueda realizar sus funciones laborales desde la sede de la empresa más cercana a su domicilio.

Para terminar, unos apuntes más:

- **Insuficiencia de espacios.** Son muchas las dudas e inquietudes que nos siguen llegando sobre la escasez de sitios de trabajo en la Finca y la más que probable saturación de los espacios, riesgos que la Dirección no contempla o, sencillamente, no le preocupan. En **CCOO** no estamos dispuestos a revivir los tiempos en que multitud de personas andaban desesperadas por los pasillos buscando un hueco donde poder trabajar, ocupando al final puestos que no cumplieran con las condiciones mínimas de distancia, ergonomía, comodidad y seguridad. Para asegurar que se cumple la normativa de prevención de riesgos laborales, te animamos a que contactes con nosotros/as si te vieras en esa situación.
- **Lanzaderas.** El próximo lunes 13 de mayo comenzará el servicio de lanzaderas desde y hacia los aparcamientos exteriores de La Finca, con dos paradas al final del parque de bomberos y en el polideportivo Valle de las Cañas y con frecuencias de 10 minutos por las mañanas y 20 minutos al mediodía y por las tardes.

- **Ayuda parking.** La ayuda económica para el parking exterior de pago (2€/día) podría empezar en junio, cuando se prevé el colapso de las plazas de aparcamiento de la empresa.
- **Plus de movilidad sostenible.** Recordamos que las trabajadoras y trabajadores de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** que acuden a las oficinas con medios de transporte alternativos al vehículo particular pueden pedir el plus de movilidad sostenible de hasta 60 euros mensuales.

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 envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

BRECHA SALARIAL

En **CCOO** hemos hecho un análisis inicial del último registro salarial de **OSP** de 2023 y lo hemos comparado con el anterior: las noticias no son buenas.

Si bien a nivel global la diferenciación salarial se ha reducido un poco en el conjunto de la empresa, el ritmo es tan lento que se precisarían unos 50 años para erradicar la discriminación crónica que sufrimos las mujeres trabajadoras de la compañía; además, la brecha salarial ha aumentado para la gran mayoría de las mujeres de la plantilla:

- Crece la diferenciación en el Grupo 0, que supone casi el 60% del total de las trabajadoras y trabajadores de **OSP**.
- Todavía más grave es que también crece la brecha en el Grupo 2, el grupo más bajo del convenio, el único en el que las mujeres somos mayoría y donde, además, los salarios son menores.
- Por el contrario, se reduce la brecha en el Grupo 1 y, sobre todo, mejora para el personal de fuera de convenio (equipo directivo, dirección, *managers*).

Con estos datos, el anuncio de una nueva **BOLSA DE IGUALDAD** en 2024, una buena noticia que podría concretarse en **junio**, puede transformarse en



un fiasco si no cambian los importes, el número de beneficiarias y algunos otros parámetros.

Recordamos que la bolsa de igualdad del año pasado estuvo destinada a las mujeres trabajadoras cuyo salario era inferior en un 20% o más respecto a la mediana de sus compañeros (subida de 500 euros) o con un salario inferior entre un 10% y un 20% (subida de 200 euros).

NUEVO REGISTRO SALARIAL 2023

En **CCOO** tenemos ya el registro salarial completo del último ejercicio de Orange OSP correspondiente a 2023. Disponemos también de los registros anteriores en las filiales de OSFI y Simyo y estamos a la espera de recibir los nuevos.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: fijo, variable, pluses, gratificaciones, beneficios, percepciones extrasalariales... 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 arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su retribución está 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. Con independencia de que ya conozcas el anterior registro salarial de 2022 o no, habla con tu delegado o delegada de **CCOO**, o bien 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



BONO JOINT VENTURE

¡Firma la petición del Bono JV para tod@s!

¡1900 PERSONAS HAN FIRMADO YA!

Las personas trabajadoras que procedemos de cualquiera de las filiales del Grupo Orange (OSP, OSFI, Simyo-OEV, Jazzplat, Tiendas Propias, OEST), de Euskaltel, de Telecable y R Cable y las contratadas en MásMóvil con posterioridad al 1 de febrero de 2021, hemos contribuido en igual medida a que MásOrange sea una realidad. Sin embargo, la Dirección nos castiga sin el bono de 3.800 euros, que solo ha recibido una parte de la plantilla.

- El pago del bono extraordinario obedece única y exclusivamente al arranque de la operación conjunta en España entre los grupos Orange y MásMóvil. No guarda relación con el cumplimiento de objetivos financieros y/o comerciales o con desempeños laborales excepcionales.
- Meinrad Spenger lo comunicó al día siguiente de su nombramiento, cuando ya era el CEO de todas y todos en MásOrange.
- El bono es nuevo. Releva uno anterior cuyas condiciones de devengo no se han cumplido.



Por tanto, si el bono es consecuencia directa de la *joint venture*, si se ejecuta y compromete por el CEO de todas y todos después de formalizada ésta y si es de nueva creación y no obedece a compromisos anteriores ¿Por qué lo reciben algunos, pero no toda la plantilla? ¿Por qué nos discriminan? ¿Acaso MásOrange es cosa de solo unos pocos? ¿No somos un equipo?

Para **CCOO** es prioritario no dejar a nadie atrás. Empezamos mal, rematadamente mal, si la Dirección pretende instaurar un régimen de castas en la empresa, donde algunos/as (merecidamente) reciben beneficios por la *joint venture*, y el resto, los de segunda categoría, nos vamos con las manos vacías.

El Bono JV debe ser un reconocimiento al trabajo duro y dedicación que el conjunto de la plantilla, sin excepciones, ha demostrado para arrancar la operación conjunta y pedimos a la Dirección reconsiderar su decisión.

Firma esta petición si estás a favor de un pago justo e igualitario del Bono Extraordinario JV para todas las trabajadoras y trabajadores de MásOrange.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



TARJETAS AMEX CORPORATIVAS

En marzo, American Express, la entidad bancaria de las tarjetas de crédito que utilizan bastantes trabajadoras y trabajadores de Orange, para que la Dirección pueda ahorrarse los anticipos por gastos propios de la compañía (estancias en hoteles por desplazamientos profesionales, comidas de trabajo, gastos de transporte, etc.), comunicó que en mayo comenzaría a cobrar una comisión de entre 60 y 110 euros en concepto de *Cuota Anual de las Tarjetas Corporate de American Express Green y Gold*.



Dejando a un lado la anormalidad que supone que los titulares de las tarjetas sean las personas empleadas y no la compañía, es evidente que este instrumento de pago nunca puede acarrear costes para el trabajador/a y que cualquier comisión de mantenimiento de la tarjeta, por su renovación o el gasto que sea, corren en todo caso a cargo de la empresa; algo que, por otra parte, la propia Dirección **asume** en la Intranet.

En **CCOO** comunicamos hace semanas este problema y confiamos en que se resuelva lo antes posible, pues el tiempo apremia. En caso contrario, la solución es clara: dar de baja inmediatamente la tarjeta y solicitar a la empresa los anticipos necesarios para afrontar los gastos laborales, pues **es completamente ilegal exigir a un trabajador/a que adelante dinero de su bolsillo para hacer frente a gastos propios de la empresa**.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

