

En Pozuelo de Alarcón a 3 de julio de 2024

A la Atención de la Dirección General y de Labour Affairs de Orange Espagne SAU (OSP)

Tras recibir el acta de la II REUNION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD Y ORANGE ESPAGNE, S.A.U. celebrada el 30 de abril y a día de hoy no haber recibido contestación de ninguna de las solicitudes y propuestas planteadas por CCOO y USO en la misma desde ambas secciones en Orange Espagne **solicitamos celebrar una reunión extraordinaria** con el siguiente orden del día:

- ✓ Que se facilite el presupuesto y la memoria con el detalle de los recursos destinados a Igualdad en 2023. En esta línea solicitamos que se facilite cuál es el presupuesto global destinado a la plantilla en 2023, para conocer el porcentaje destinado a Igualdad y a subsanar diferencias salariales.
- ✓ Que se facilite el presupuesto de la planificación de los recursos destinados a Igualdad en 2024. En esta línea solicitamos que se facilite cuál es el presupuesto global destinado a la plantilla en 2024, para conocer el porcentaje destinado a Igualdad y a subsanar diferencias salariales.
- ✓ Presupuesto adicional para Igualdad. CCOO y USO solicitan aclaración sobre la existencia o establecimiento de una partida adicional a los recursos destinados a la plantilla en las cuentas anuales para atajar las diferencias salariales existente y para el resto de las medidas de igualdad.
- ✓ Incluir el indicador o kpi que falta en el Informe de Seguimiento del III Plan de Igualdad de OSP y debatir o decidir conjuntamente cómo hacerlo. El del colectivo identificado como discriminado por diferencias salariales importantes con respecto a la mediana de los hombres que desempeñan puestos similares. Este colectivo se identificó mediante el Plan de Igualdad y las medidas de este y el kpi es necesario para analizar, efectuar el seguimiento adecuado de este colectivo y verificar la erradicación de las diferencias salariales que se identificaron.
- ✓ Sobre las bolsas económicas de 2023 y 2024, bolsas adicionales a la revisión salarial destinadas a minimizar la discriminación salarial solicitamos:
  - Que se facilite el importe total de la bolsa económica para 2023 y el porcentaje que supone sobre el total de la partida destinada a la plantilla en Sueldos, salarios y asimilados\*, Seguridad Social a cargo de la empresa, Aportación al fondo de pensiones, Otros gastos de personal y Otros gastos sociales, que se recoge en las cuentas anuales.

- La diferencia salarial en la que se encontraba cada persona antes de aplicar la medida en 2023 y tras su aplicación. En cuanto al reporte de cómo quedaron las mujeres de la primera bolsa de igualdad aplicada en 2023, con respecto a la segunda de este año, es importante conocer:
  - cómo se mueven por cada nivel tanto de 200€ a 500€ como de 200€ a no estar desposicionadas por encima del 9,5.  
No es suficiente con los datos aportados de una reducción de 101 mujeres en total y del 56,1 sobre 100 de las muy desposicionadas de 500€.
  - el dato de las nuevas incorporaciones por nivel a la lista de desposicionamiento.
  - cuáles de las mujeres de la distribución han promocionado según el reporte de 2023.
- Confirmar la fecha que se ha utilizado para sacar el target de mujeres de esta nueva bolsa de igualdad. Si la fecha aplicada es posterior a 31 de diciembre de 2023, necesitaríamos un registro actualizado para contrastar el target proporcionado.
- Que se facilite el importe total de la medida similar adoptada en 2024 y el porcentaje que supone sobre el total que se recoge en las cuentas anuales de la partida destinada a la plantilla en Sueldos, salarios y asimilados\*, Seguridad Social a cargo de la empresa, Aportación al fondo de pensiones, Otros gastos de personal y Otros gastos sociales. Solicitamos que se faciliten el desglose de los datos.  
  
Sobre esta medida reiterar en que se ha aplicado tarde, de manera insuficiente y adoptada unilateralmente por la Dirección de la Compañía, debiendo haberse analizado previamente en la Comisión de Igualdad la situación de este colectivo y el impacto de la bolsa adoptada el año anterior, para conjuntamente analizar qué medidas o cuantía debían adoptarse.
- La diferencia salarial en la que se encontraba cada persona antes de aplicar la medida en 2024 y tras su aplicación.
- Qué medidas adicionales se han aplicado en 2023 ó 2024 a las personas que en 2023 se encontraban dentro de este colectivo con discriminación salarial y en 2024 ya no lo están. Y a qué niveles salariales pertenecen.
- Aclarar por qué no aparecen mujeres del nivel 6 y 7. La empresa indicó que incluirlas en la bolsa no repercutía en disminución del número de mujeres de otros niveles ni en el importe y que su inclusión quedaba a voluntad de la RLPT. CCOO y USO solicitan incluirlas en el target de igualdad.

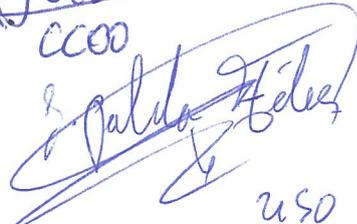
- ¿Cuántos años tardará en eliminarse con bolsas de 200 € y 500 € las diferencias salariales de estas personas trabajadoras?
- Analizar y decidir conjuntamente las medidas necesarias a adoptar ya desde 2024 y 2025 para eliminar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, especialmente para las mujeres del nivel salarial y/o grupo 2 de convenio por los compromisos adquiridos por la empresa el Acuerdo mundial sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres del Grupo Orange y en los del III Plan de Igualdad de Orange Espagne SAU.
- ✓ Sobre el Bono Individual de desempeño 2023 y tras las comunicaciones que la Dirección nos notificó el pasado 1 de julio a toda la RLPT de OSP solicitamos que:
- ✓ Facilitéis también los datos del otro bono extraordinario (detallado por género y nivel profesional).
- ✓ Facilitéis el desglose de cada uno de los porcentajes cobrados por nivel salarial y por sexo: hombres y mujeres de todo el cuadro comunicado por la Dirección:

	Porcentaje de Bono Cobrado					
Total	2,50%	5%	7,50%	10%	12,50%	15%
general	29,1%	49,9%	15,5%	4,4%	0,7%	0,4%

- ✓ Para avanzar más en el estudio desde una perspectiva de género solicitamos que se facilite el desglose del 29,10% de las personas con jornada reducida que han cobrado el bono extraordinario comunicado, en concreto el detalle por niveles profesionales y cuántos hombres y cuántas mujeres lo cobran en cada nivel salarial. Dado que nos parece un retroceso importante y una discriminación el que tan solo el 29,10 % de personas trabajadoras con jornada reducida cobren un bono, cuando lo ha cobrado un 46% de la plantilla. El porcentaje debería ser en consonancia, cercano al 46% y debería haber continuado con la tendencia de crecimiento que llevábamos (de 2022 a 2021 se incrementó en casi 10 puntos su subida y este año retrocede unos 5 puntos). Debemos recordar que este colectivo, aproximadamente lo conforman el 85% de mujeres y que en 2022 lo cobró el 34,3% de las personas pertenecientes a este colectivo.

- ✓ Sobre este asunto para el año que viene se cobre un bono universal para toda la plantilla con un porcentaje mínimo del 3%, y que puedan existir diferentes porcentajes adicionales que retribuyan las “extraordinarias” contribuciones que indicáis. Para nosotr@s todas las aportaciones individuales son posibles porque existe un trabajo en equipo, que permite ese exceso de productividad individual de algunas personas.

Remitido por  
**CCOO y USO**

  
CCOO  
  
USO  
  
C.C.O.O.

Recibí de la Dirección de RR.HH.:

