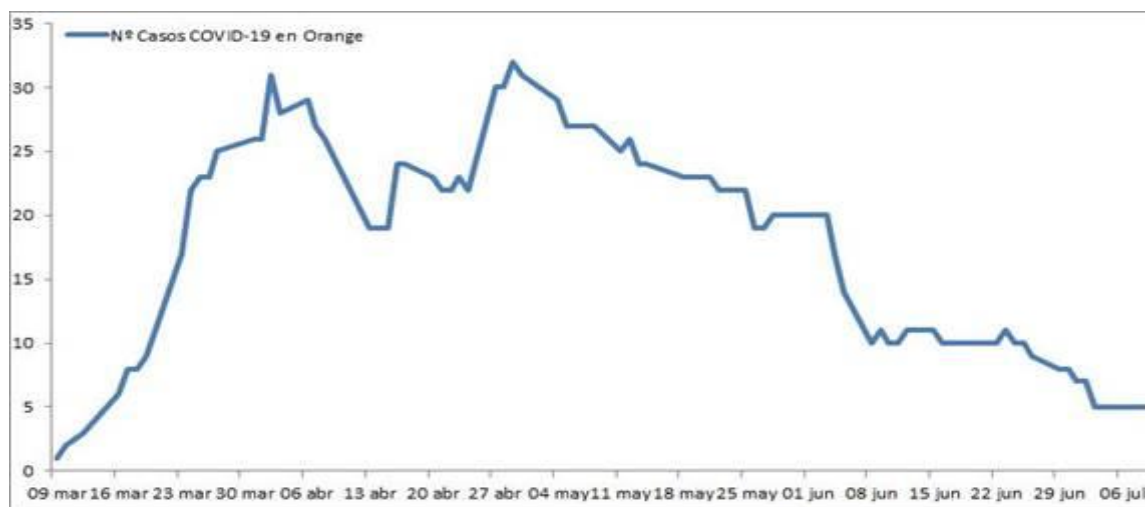


SITUACIÓN EN ORANGE

Hace ya más de dos semanas que no se reportan nuevos contagios por coronavirus en Orange, lo que unido al ascenso de las recuperaciones, sitúa la cifra de afectados por la enfermedad en su nivel más bajo desde la segunda semana de marzo.

Según los últimos datos (de ayer mismo), en la actualidad hay 5 casos activos de COVID-19 entre el personal de Orange, más un caso adicional que muestra una sintomatología compatible. Por su parte, 97 trabajadoras y trabajadores de Orange han superado ya la enfermedad y han retomado sus tareas en la empresa.

En marzo se contabilizaron 30 contagios, 55 en abril, 42 en mayo y solo 5 durante el mes de junio. Al ritmo actual de recuperaciones y teniendo en cuenta que son ya más de dos semanas sin nuevos casos, existe la posibilidad de que en los próximos días toda o casi toda la empresa esté libre del coronavirus, lo que sin duda es una noticia estupenda. También es positivo que los síntomas más graves del COVID-19 hayan estado ausentes en el centenar de casos registrados en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**.



Sin embargo, la buena evolución de los datos en la empresa no nos debe hacer bajar la guardia. Es cierto que la situación ha mejorado mucho respecto a los meses anteriores, pero este regreso a la normalidad no está exento de sobresaltos: en el conjunto del país las noticias de rebrotes y repuntes de la enfermedad parecen sucederse con frecuencia, especialmente durante los últimos días.

La primera oleada de coronavirus ha sido catastrófica en muchos países, incluido el nuestro, y no están descartadas en absoluto nuevas incidencias igualmente devastadoras, o peores. Por eso todas y todos deberíamos seguir con las medidas preventivas que ya conocemos bien: higiene de manos, distancia social y uso de elementos individuales de protección, como las mascarillas, guantes, pantallas y geles. Y hacerlo mientras no haya vacuna o tratamientos eficaces frente a la enfermedad.

Dentro de las medidas de protección ante el coronavirus, **el teletrabajo se configura en el ámbito laboral como la opción más eficaz para prevenir los contagios**. De hecho las autoridades sanitarias lo siguen recomendando y

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



aconsejan continuar con el trabajo a distancia siempre que sea posible. En una compañía de telecomunicaciones y de marcado carácter digital como Orange, el teletrabajo no es solo una posibilidad, sino que forma parte del catálogo de soluciones y productos que se ofertan a los clientes. Además, durante los meses de confinamiento, el teletrabajo ha evitado el cierre de la empresa y miles de trabajadoras y trabajadores hemos continuado con nuestra labor profesional desde casa. Lo normal sería por tanto que esta modalidad de prestación de servicios a distancia continuara, pues ha demostrado sobradamente su eficacia. Incluso para los más reticentes y carcas, con mentalidades antiguas ancladas en el *presencialismo* en la oficina, debería ser evidente la validez del teletrabajo y el aumento en productividad que supone.

Por último, recordamos de nuevo la labor de los compañeros/as de redes, sistemas de información, ciberseguridad y televisión que forman parte de los equipos presenciales designados por la Dirección y que durante meses, incluidos los de confinamiento, han trabajado desde varias sedes de la empresa (La Finca, Ulises, Palos, Garcilaso, Pedrosa, Zona Franca, LLanterners...). A día de hoy siguen en la misma situación.

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.

PROPUESTAS DE CCOO

Con vistas a la posible vuelta de toda la plantilla a las oficinas de Orange a partir de septiembre, el pasado mes de junio presentamos un escrito que sintetizaba varias de las propuestas que ya veníamos exponiendo en las reuniones que periódicamente mantenemos con la Dirección.

La pandemia mundial de coronavirus ha provocado una enorme metamorfosis en todos los ámbitos de la sociedad y no es más que el inicio de otros cambios más profundos que todavía quedan por venir. El mundo del trabajo y las relaciones laborales no han permanecido ajenos a esta vorágine transformadora que todavía continúa; de manera casi inevitable estamos abocados a un nuevo modelo de prestación de servicios laborales en nuestra empresa y en otras muchas.

En **CCOO** queremos superar la regulación del teletrabajo prevista en el convenio e ir hacia un sistema realmente híbrido, donde el trabajo a distancia no sea un modo subsidiario, y casi residual, del trabajo presencial en las oficinas. Esto tiene además todo el sentido en una empresa de telecomunicaciones como la nuestra, donde se remarcan valores corporativos como el dinamismo, la flexibilidad, la innovación... y sobre todo porque podemos ser un ejemplo como líderes de la transformación digital.

Debemos tener una visión más a largo plazo y contemplar la posibilidad, o probabilidad más bien, de repuntes o rebotes de la enfermedad durante este mismo año. En tales circunstancias, la seguridad y la salud de toda la plantilla deben ser las principales prioridades; además, desde el punto de vista del

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



negocio, tener trabajadoras y trabajadores entrenados y con experiencia en estos nuevos modelos de teletrabajo más amplios y flexibles, constituirá una excelente ventaja competitiva. A la espera de encontrar una vacuna contra la enfermedad, o al menos un tratamiento adecuado, o incluso la preparación ante futuras pandemias o amenazas similares, se hace necesario avanzar y profundizar en el trabajo a distancia.

La intención de **CCOO** con la presentación de nuestras propuestas es asegurar un regreso escalonado a las oficinas, con todas las garantías y en un entorno seguro, donde el teletrabajo siga siendo una opción preferente, especialmente para los colectivos identificados por las autoridades sanitarias como vulnerables.

Puedes consultar el escrito completo [aquí](#).

A continuación resumimos los aspectos más importantes:

- **Los grupos identificados por las autoridades sanitarias como vulnerables han de tener un tratamiento especial y adecuado a sus circunstancias.** El teletrabajo para estos colectivos debe ser el modo ordinario de prestar sus servicios, y solo de manera excepcional y por razones muy justificadas deberían acudir a las oficinas.
- **En la misma línea, el teletrabajo debe tener carácter preferente para las trabajadoras y trabajadores con personas mayores o enfermas a su cuidado y a quienes tienen hijos/as menores u otros dependientes a su cargo,** y no solo por evitar una situación de peligro para las personas que cuidan, sino también ante posibles problemáticas de conciliación que puedan darse en los próximos meses.
- La **voluntariedad** y la **reversibilidad** han de configurarse como principios rectores del teletrabajo.
- **Desde CCOO proponemos un modelo de prestación de servicios que combine tres o más días de teletrabajo a la semana,** o tiempo en horas equivalente, consensuados entre los equipos de los distintos departamentos y sus responsables. También insistimos en una mayor **flexibilidad horaria** para facilitar todavía más el escalonamiento en las horas de entrada y salida de las oficinas y reforzar **el derecho a la desconexión digital**. En cuanto a los asuntos referidos a posibles ayudas o facilidades para la correcta realización del teletrabajo (subvención completa de la fibra o ADSL, sillas ergonómicas, elementos informáticos como monitores o impresoras y otras compensaciones para paliar los posibles gastos de los empleados/as por la realización de tareas laborales desde sus casas –electricidad, agua, refrigeración o calefacción–...) entendemos que son importantes pero no tienen la misma urgencia que las demás materias.
- Respecto a fechas, **creemos acertado esperar a mediados de septiembre para la reincorporación masiva a las sedes,** comenzado ya el curso escolar y, en cualquier caso, nunca antes de finalizada la jornada de verano, para no dificultar todavía más una conciliación que se prevé especialmente complicada este año. **El regreso debería ser escalonado y por fases,** igual que se hizo en junio con ocasión de la reapertura de sedes.
- Por último, insistimos en **un regreso a las oficinas con las mayores garantías de prevención de la salud:** provisión y uso de elementos individuales de protección (mascarillas, geles, toallitas desinfectantes...), normas claras de uso para espacios comunes (recepción, escaleras,



ascensores, salas de reunión, *vending*, aseos...), realización de test serológicos y de temperatura, tareas diarias de limpieza y desinfección, puestos de trabajo que respeten la distancia social recomendada sin superar en ningún caso los aforos fijados, paralización de la oficina flexible y, en general, continuar con las medidas de prevención consensuadas entre la representación social y la Dirección.

REGISTRO SALARIAL

En **CCOO** seguimos teniendo reuniones periódicas con la Dirección para intentar corregir las desigualdades laborales y económicas entre trabajadoras y trabajadores de Orange.

El Real Decreto–Ley 6/2019 ha introducido medidas en favor de la transparencia salarial con la finalidad de reforzar la igualdad de salarios entre mujeres y hombres en las empresas. La definición de trabajos de igual valor y la obligación empresarial de llevar un registro salarial son dos medidas fundamentales en este apartado; y en este último punto, además, es obligatorio justificar aquellas diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres superiores al 25%.

El registro salarial es preceptivo desde la publicación del Real Decreto en marzo de 2019, y en él deben consignarse los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. La importancia de este registro recae en la visibilidad que ofrece sobre la brecha salarial en las empresas, incluida la nuestra, y localizar así en que grupos o tramos existe más diferenciación salarial entre mujeres y hombres o detectar posibles techos de cristal.



En Orange no es ninguna sorpresa que existan estas diferencias salariales (que la propia Dirección reconoce) y, por desgracia, **las mujeres cobramos menos que nuestros compañeros**. Esta discriminación se da en todos los grupos profesionales y en cualquier tramo de edad; aunque las diferencias son todavía mayores cuando comparamos trabajadoras y trabajadores a partir de los 50 años. Además de tener un sueldo inferior a igual puesto o categoría, las mujeres de Orange ocupamos los grupos más bajos del convenio: es decir, cobramos menos haciendo lo mismo, y cuando se trata de optar a puestos de responsabilidad con mayor retribución, tenemos muchas menos opciones que nuestros compañeros.

En **CCOO** ya tenemos el registro salarial de Orange; a través de cualquier delegado/a sindical, las personas trabajadoras pueden solicitarnos información sobre el mismo, o bien enviar 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

