



PLAN IGUALDAD ORANGE

LA EMPRESA YA HA FACILITADO EL DIAGNÓSTICO Y EN LAS PRÓXIMAS SEMANAS ANALIZAREMOS TODA LA DOCUMENTACIÓN PARA PODER NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD CON MEDIDAS EFECTIVAS QUE REDUZCAN LAS DESIGUALDADES Y LAS BRECHAS SALARIALES. NO ES EL MOMENTO AÚN DE SACAR CONCLUSIONES AL DIAGNÓSTICO, REQUIERE DE UN ANÁLISIS SOSEGADO SI SE QUIERE HACER SERIAMENTE, YA QUE EN POCO MÁS DE 24 HORAS SÓLO SE PUEDEN SACAR TITULARES EN BRUTO. EN **UGT** TODO EL EQUIPO NEGOCIADOR Y EXPERTOS EN IGUALDAD TRABAJAREMOS PARA LA PRÓXIMA REUNIÓN PREVISTA EL 8 DE JUNIO.

REVISIÓN SALARIAL

El 75% de la plantilla ha recibido algún tipo de revisión salarial. No lo desglosan entre las garantías de convenio y las discrecionales que aplica la empresa, y de estas últimas tampoco dicen los porcentajes de subida. Por ello sólo podemos saber que **la cuarta parte de la plantilla ha tenido congelación salarial** y que del 75% que ha tenido subida estimamos (ya que no dan más detalle) que **casi la totalidad ha perdido poder adquisitivo**.



RECHAZAMOS LA CONGELACIÓN SALARIAL

Sí ponen el foco en el análisis entre hombres y mujeres para reducir la brecha salarial existente en **Orange**. De todo el colectivo de mujeres el 82% ha tenido algún tipo de subida salarial, y de todo el colectivo de hombres el 70%. Como no dan más detalle **no podemos saber el impacto real en reducir la brecha** ya que hay menos mujeres que hombres en **Orange** y los porcentajes aplicados darían datos cuantitativos diferentes, pero tampoco sabemos que porcentajes de subida se han dado, y podría dar lugar a que cuantitativamente, en euros, hubiera más “gasto” de revisión en hombres que en mujeres.

También han puesto foco en las reducciones de jornada por guarda legal, donde dentro de este colectivo han tenido una revisión salarial el 85% frente al colectivo de jornada completa con un 74%. Pero otra vez **no podemos saber el impacto real** ya que no se da información del porcentaje de revisión, aunque si sabemos que son casi todo mujeres ya que el colectivo de reducción de jornada por guarda legal está muy feminizado, lamentablemente.

DATOS INCLUYENDO BONO DISCIPLINARIO: la empresa aporta además el dato acumulado de quienes han percibido una revisión salarial, o el bono, o las dos cosas a la vez.

Aquí obviamente el porcentaje sube, y el **86% del total de la plantilla ha tenido una de las dos cosas o ambas a la vez**. Y si focalizamos en el colectivo de mujeres estaríamos en el 91% (frente al 82% de sólo revisión) y en hombres en el 83% (frente al 70% de sólo revisión).

Es decir, **el factor “bono disciplinario” hace que el porcentaje en mujeres suba sólo 9 puntos y el de los hombres 13 puntos. ¿Por qué?**

Como no dan más detalle habrá que interpretar lo obvio: las revisiones salariales en gran medida recogen las garantías de convenio que no dependen de decisiones discrecionales de la empresa, pero el bono depende sólo de eso. Por tanto, **Orange sigue pecando de los mismos vicios** y cuando se trata de decisiones discrecionales **se sigue penalizando a las mujeres, por acción o por omisión**.

Y en el siguiente apartado cuando hablemos sólo del estudio del bono disciplinario se verá mejor.

BONO DISCIPLINARIO



Este bono que la empresa denomina “bono por desempeño” **ha llegado al 40% de la plantilla**. Una vez más se demuestra que las palabras se las lleva el viento cuando hace 3 años al comunicar la “defunción” de los bonos de éxito Conquistas y Essentials con los anteriores CEOs **nos dijeron que este nuevo bono llegaría al menos al 60%**, aunque esperaban llegar al 75%. Visionarios.

Si focalizamos en el colectivo de mujeres llega al 40% de las mismas, y en hombres igual, el 40%. Y es aquí donde los datos cualitativos, porcentuales, nos pueden llevar a engaño ya que la plantilla en **Orange** no está equilibrada entre hombres y mujeres al 50/50, sino en torno al 60/40 con lo que este bono llega a más hombres que mujeres. Y encima, como se aplica al salario de cada persona y las mujeres tienen salarios inferiores por la brecha salarial, resulta que **además de llegar a menos mujeres lo hace en bastante menos euros**. Y si hacemos zoom en **reducciones de jornada por guarda legal**, donde casi todo son mujeres, **sólo llega al 24%**.

Por tanto insistimos: **este bono tal y como está definido es un “Caballo de Troya” que genera disputas y problemas dentro de los departamentos**, y a la vista está que en la cuestión de género es de una tremenda injusticia.

UGT seguirá defendiendo que lo más justo ya que todos contribuimos a los resultados es que los millones que se gastan en el bono se repartan entre todos y todas. La empresa tiene multitud de mecanismos para premiar el especial desempeño, no necesitan uno más, sólo genera mal ambiente.

Es mejor un bono por resultados, aunque si las cosas vienen mal dadas nadie lo perciba, que un bono que nunca llega a muchas personas, que prometieron llegaría a más del 60%, etc ...

COMPARATIVA DEL BONO DISCIPLINARIO 2022 Vs 2021

COMPARATIVA DEL BONO DISCIPLINARIO 2022 Vs 2021

Plantilla	2022	2021
Agraciados	40%	38%
Excluidos	60%	62%

% de bono sobre salario	2022 (% sobre agraciados)	2021 (% sobre agraciados)
Bono del 2,5%	18,9%	14%
Bono del 5%	47,3%	49%
Bono del 7,5%	20,9%	15%
Bono del 10%	9,5%	6%
Bono del 12,5%	1,4%	1%
Bono del 15%	2%	15%

Como veis, el porcentaje de agraciados sube ligeramente, pero tengamos en cuenta que hay 400 personas menos en **Orange** por el ERE y hemos tenido externalizaciones a Towerco, por tanto está claro el dato ya que hablamos de un porcentaje bastante mayor que ese incremento del 2% de agraciados. Y esto también se aplica al gasto en revisión salarial.

En cuanto a los porcentajes de abono sobre el salario de cada uno vemos que hay una reducción importante en el último tramo del 15% y que se sigue concentrando el grueso del bono entre el 2,5% y el 7,5%. Por ello parece más inexplicable que no quieran dar el mismo porcentaje a toda la plantilla ya que presupuestariamente implicaría lo mismo e insistimos en que ya tienen numerosos mecanismos para reconocer el “especial desempeño”.

Y es que los 3 criterios utilizados para adjudicar este bono son: liderazgo de equipos, dedicación extraordinaria y contribución extraordinaria a resultados. **Absoluta discrecionalidad y opacidad.**

Directamente vemos que alguno de los criterios no se puede aplicar a la “infantería”, pero otros como la dedicación extraordinaria lo entienden algunos como estar en la oficina hasta las tantas, o trabajar en fin de semana...

Absolutamente discrecional, subjetivo, una herramienta mal diseñada que si está en malas manos se vuelve perversa. Porque si alguien considera, por ejemplo, que su equipo tiene una especial dedicación si trabaja fuera de horario laboral, la culpa es de la empresa por dar un “mechero a un pirómano”.

RECHAZAMOS ESTE BONO DISCIPLINARIO

JORNADA DE VERANO

Os recordamos que **el próximo 15 de junio comienza la intensiva de verano**, por lo que el día 14 de junio será el último con jornada partida. Esta situación se mantendrá hasta el próximo 5 de septiembre que será el primero en el que tengamos que volver a la jornada partida.

Indicar a **las personas que necesitan teletrabajar las tardes**, y a quienes la empresa en la negociación del año pasado no quiso equiparar en tiempo de teletrabajo al resto, **pueden cambiar su esquema de teletrabajo durante este periodo para disfrutar de los días completos de teletrabajo como el resto.**



Ya sabéis, sobre todo el colectivo afectado, que el teletrabajo en **Orange** se puede elegir entre 2 días completos o sólo tardes, lo cual equivale a 1 sólo día de teletrabajo. Dado que este último colectivo “pierde” el teletrabajo en intensiva de verano conseguimos introducir en la negociación al menos que en verano puedan cambiar el esquema y teletrabajar 2 días.

Adicionalmente ya sabéis que existe una bolsa de 10 días al año para distribuirla según necesidades pero que no se puedan acumular demasiados en este periodo de verano.

Por tanto, **si teletrabajas sólo tardes ten en cuenta que puedes cambiar el esquema a 2 días completos desde el 15 de junio hasta el 4 de septiembre, fecha en la cual podrás volver a solicitar el paso a teletrabajo de tarde desde el mismo 5 de septiembre en adelante.**

¿Dudas? Contáctanos en ugt.seccionsindical@orange.com

AYUDAS SOCIALES

Las ayudas sanitarias se han abonado en esta **nómina de mayo** con un importe de hasta **525€** (dependiendo de importe de facturas y de personal fuera convenio que perciben hasta el 50% de esta ayuda), pero tened en cuenta que quienes lo solicitaron fuera de plazo o bien no entregaron toda la documentación, o bien debían solventar alguna incidencia, verán diferido el abono si se subsana al mes de julio o incluso septiembre.



Además, una vez cerrado el plazo para solicitar ayudas para trabajadores y trabajadoras con celiacía y para quienes tienen hijos e hijas estudiando bachillerato o FP, se analizará próximamente estas ayudas para definir los importes y momento de abono.

Queremos insistir en lo que **UGT** ha venido defendiendo estos años: **no puede haber distinción entre las ayudas de OES** y de **OSFI**. Por mucho que la empresa haya mantenido estos años foros diferentes, mesas paralelas, duplicadas, etc ... no pueden darse diferencias.

La mejor manera de evitarlo es con un único marco donde ambas empresas estén recogidas, y seguiremos insistiendo en ello, pero mientras la empresa mantenga esta situación no pararemos de negociar cada partida para que todos tengamos las mismas ayudas.

Y esta filosofía lo aplicamos a cada ámbito, no podemos permitir que haya diferencias. Por eso, y a pesar de nuestros planteamientos como organización sindical, hay algo que está por encima de ello: **el derecho de todas y todos a tener el mismo trato**.

Dónde hemos podido hacerlo porque dependía de nosotros (coche de empresa, acción social...) lo hemos hecho. Pero cuando en un tema tan importante como las prejubilaciones en **OSFI** no bastaba sólo con **UGT**, nos quedamos solos.

FORMACIÓN GRATUITA



CURSO GRATUITO CON TITULACIÓN: DIGITALIZACIÓN APLICADA AL SECTOR PRODUCTIVO

Esta formación gratuita se hace gracias a los Fondos Europeos que se han asignado a España y con la que a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional estamos colaborando.

Es extensible a toda la población por lo que podéis distribuirla como consideréis entre vuestros familiares, amigos, conocidos ...

Este es el enlace a toda la información:

[Trabajamos en Digital - https://trabajamosendigitalugt.es/](https://trabajamosendigitalugt.es/)

Es una formación en Competencias Digitales gratuita y acreditable de 30 horas en formato virtual tutorizada.

APÚNTATE AQUÍ:



Trabajamos en digital se engloba dentro del Plan para la modernización, el crecimiento económico y social y la empleabilidad, que apuesta por la cualificación de los trabajadores para la recuperación económica. Una de las líneas de actuación de este Plan se centra en la digitalización de los sectores productivos y la formación de sus trabajadores.

La situación excepcional derivada de la pandemia causada por la COVID-19 ha acelerado el proceso de digitalización y será fundamental para la reactivación de los distintos sectores productivos.

Para acceder a esta formación debes ser **trabajador por cuenta ajena, trabajador en situación de ERTE o autónomo**.

Esta formación, que consta de 6 acciones formativas y tiene una duración de 30 horas, se impartirá en modalidad virtual tutorizada, por lo que necesitarás acceso a un dispositivo y conexión a internet. Realizarás el curso conectándote a un Campus Virtual y, para que puedas obtener los mejores resultados, contarás con el apoyo de un **tutor experto y especializado**, con quien podrás contactar a través del aula virtual y de los foros.

TITULACIÓN: al finalizar el curso, podrás tramitar tu acreditación y además obtendrás un certificado de superación.

ACTIVIDADES EXTRA: si superas el 80% del curso, podrás participar en un Escape Room: reto, en el cual aplicarás las competencias digitales adquiridas durante el curso.



UGT ORANGE – ugt.seccionsindical@orange.com – 91 25 22798 La Finca Ed.9 pta.0