



ALIANZA MUNDIAL



REPARTO DE
BENEFICIOS

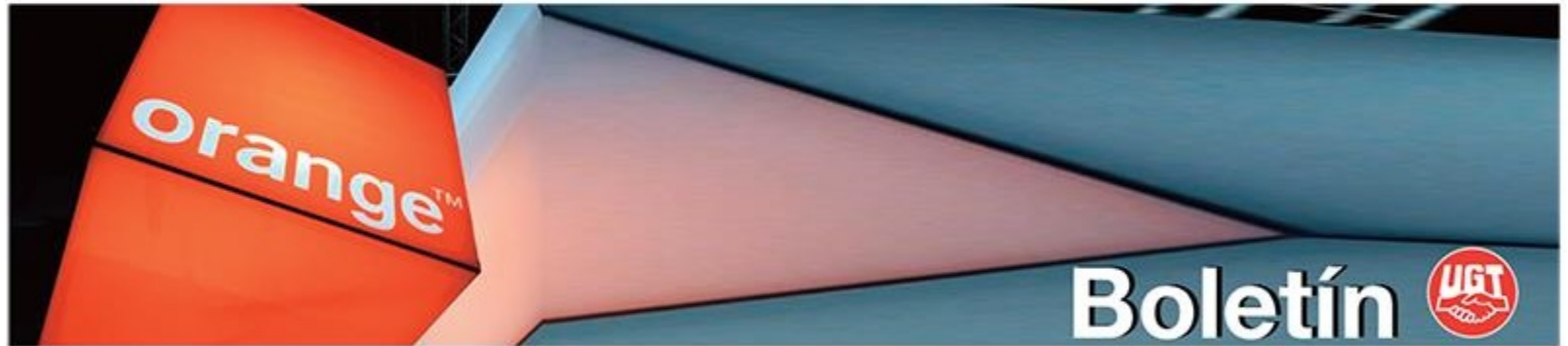


TELETRABAJO
Y EMPLEO



IGUALDAD

LA VERGÜENZA DEL BONO DISCIPLINARIO:
PARA SABER LO QUE NADIE TE QUIERE CONTAR PINCHA [AQUÍ](#)



ALIANZA MUNDIAL

Entre los días 9 y 11 de Marzo se celebró una reunión de la **Alianza Mundial Orange** con la Dirección del Grupo, un foro en el que complementariamente a los **Comités de Empresa Europeo y Mundial donde también participa UGT** están presentes representantes de los sindicatos europeos, africanos, oriente medio ...

Hemos considerado importante que no sólo tengáis información de lo que negociamos desde **UGT** con la Dirección española, lo que nos afecta más directamente, sino que es importante que sepáis lo que **UGT** negocia con la Dirección del Grupo en Francia,

Si bien en las jornadas del día 9 (preparación) y 11 (conclusiones) los representantes de los trabajadores trabajamos en los puntos que consideramos principales a nivel mundial, la reunión del día 10 se celebró con la Dirección del Grupo.

Gervais Pellissier fue el encargado de liderar las intervenciones por parte de la Dirección dando paso a otros miembros de la misma para presentarnos los puntos que querían compartir con nosotros en torno a los resultados financieros 2020, el impacto de la pandemia, el proyecto de un plan de acciones para la plantilla y el progreso del acuerdo de igualdad.

Temas interesantes sin duda, pero que no coinciden exactamente con nuestras prioridades: **reparto justo de los beneficios, acuerdo marco de teletrabajo, protección del empleo ...**

En el resto del boletín os desgranamos las principales cuestiones, pero parece que no hay coincidencia en los puntos principales que preocupan a todos y todas.

Al menos la Dirección del Grupo no repitió **las palabras de nuestro CEO** en España cuando tras preguntarle un compañero si no se planteaba reconocer el esfuerzo de todos y todas en la pandemia **expresó que somos afortunados por tener un trabajo y que se nos pague.**



REPARTO DE BENEFICIOS

Durante la intervención de Gervais Pellissier y su equipo no pararon de decir **que los resultados 2020 del Grupo son realmente buenos y las perspectivas aún mejores**. Incluso a pesar de las referencias negativas a los datos de España dejaron claro que el principal motivo es la dura competencia y el impacto del Low Cost, pero que las previsiones son muy positivas.

Y destacan un mensaje: **TODOS LOS OBJETIVOS MARCADOS POR EL GRUPO, TODOS, SE HAN ALCANZADO A PESAR DE LA PANDEMIA Y LA CRISIS ECONÓMICA CONSIGUIENTE**. Y las perspectivas son aún mejores.



Entonces... ¿por qué sólo hablan de reparto de dividendos que sólo benefician a los grandes tenedores de acciones? ¿por qué esa riqueza no llega a los trabajadores y trabajadoras que formamos **Orange** en todo el mundo?

En este sentido plantean dos ideas.

La primera que sean las entidades locales, la filial de cada país, quienes repartan beneficios con primas o bonos a sus plantillas. La segunda es el proyecto de una oferta de compra de acciones a la plantilla.

Respecto a la primera idea planteamos un rechazo frontal ya que no se trata de instar a cada filial a que aplique buena voluntad, en España sabemos cómo se las gastan sustituyendo un bono universal equitativo por un bono disciplinario al desempeño extraordinario personal que decide cada Manager. Es el Grupo quien debe repartir beneficios que consigue a nivel mundial con una prima a todos los trabajadores y trabajadoras de todos los países. Si luego a nivel local una filial plantea gratificaciones adicionales será porque sus datos locales se lo permitan, pero la responsabilidad del Grupo es que si ha conseguido todos sus objetivos y las previsiones son mejores no sólo pague dividendos si no que reconozca el esfuerzo de todos y todas a este logro.

Respecto a la segunda se trata pura y simplemente de una compra de acciones a precio atractivo, pero una compra al fin y al cabo. ¿Quiénes podrán comprar acciones? ¿Quiénes se lo puedan permitir? Ni siquiera parece que se trate como en el pasado de asignación gratuita. Esto no es lo que demandamos.

Por tanto, adicionalmente a la labor en España de intentar que esta nueva dirección que tenemos cambie el rumbo en cuanto a cómo se reconoce nuestra aportación a la marcha de la empresa, **hemos planteado a Grupo el establecimiento de un mecanismo de reparto de riqueza justo sufragado por el Grupo para que las filiales no tengan ese impacto económico y que anualmente analicemos los beneficios obtenidos y como llegan a todos y todas nosotras.**

La Dirección de Grupo, como podéis imaginaros, se revuelve en el asiento ante este planteamiento porque **les pone en una situación incómoda, pero al menos no se les ocurre decir cuando les lanzamos esta propuesta que somos afortunados porque nos paguen por trabajar, sino que están dispuestos a dialogar.**

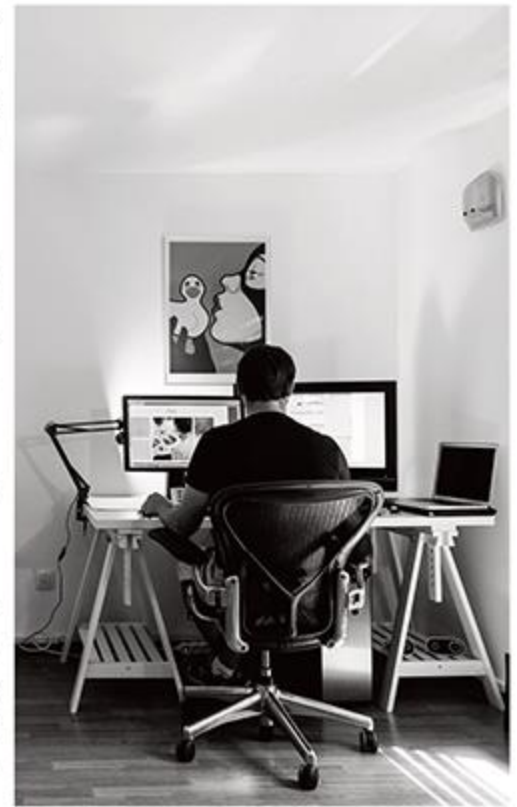
TELETRABAJO Y EMPLEO

La desigual implantación del teletrabajo en cada país, en cada continente, y la crisis sanitaria han hecho necesario que planteemos a la Dirección del Grupo el avanzar en un acuerdo marco que sirva de base para todos y que permita a cada país mejorarlo en función de sus características.

La **voluntariedad** del teletrabajo, la **universalidad**, la **compensación de gastos**, el suministro de material de oficina y **sillas** adaptadas, la **prevención** de riesgos, el derecho a la **desconexión** ... deben definirse para que ningún país escurra el bulto, y si después a nivel local, la negociación permite mejorar esos mínimos... perfecto.

Vamos a iniciar unas primeras conversaciones para explorar un acuerdo en este sentido.

Además hablamos de **estabilidad laboral** y de la denuncia sobre las fuertes externalizaciones planteadas en República Democrática del Congo. Todos y todas de manera solidaria apoyamos las iniciativas para parar mitigar esa decisión, porque estas medidas afectan a todos los países, en el pasado en España, Polonia... las hemos sufrido y nadie puede asegurar que no se repitan.



IGUALDAD

Queremos cerrar este boletín con una de las cuestiones que más nos han indignado ya que deja muy a las claras en la comparativa con otros países lo lejos que estamos en España de una igualdad real y la falsa sensación que existe en **Orange** España de que estamos mejorando suficientemente.

En el documento de la Dirección de Grupo sobre evolución de indicadores a cierre de 2019, comparando a todos los países, **sólo hay un dato importante en el que España destaca positivamente:** somos el país europeo con mejor ratio Mujer/Hombre a nivel global: 47,7%.



Aquí acaban las buenas noticias, y para no aburrirnos con una catarata de cifras que plantearían un panorama dantesco os daremos 3 datos fundamentales que nos dicen qué puestos ocupamos las mujeres, qué nivel de alta dirección representamos y cuál es la brecha salarial:

- Puestos de responsabilidad nivel Manager (33%):** somos los terceros por la cola a nivel mundial, **peor que Camerún, Costa de Marfil, Madagascar...**
- Puestos directivos (13%):** somos prácticamente los peores, **peor que toda África** salvo Malí, **peor que todo Oriente Medio**, y por supuesto **peor que toda Europa.**
- Brecha salarial (22%):** estamos **peor que toda África** y **en Europa sólo mejoramos ligeramente a Moldavia, Eslovaquia y Rumanía.**

Una cosa es que la sensación instaurada en España sea de que estamos bien en Igualdad y otra la realidad sustentada en datos que la Dirección del Grupo Orange plasma negro sobre blanco. **Insistimos: son datos de la empresa, no nuestros.**

Pero aun así habrá gente que no se creerá ni los datos que la propia empresa aporta.

Falta tanto ... y avanzamos tan lentamente ... Es hora de dar un giro ante semejante barbaridad, **salvo que nuestra Dirección en España entienda que las mujeres debemos dar gracias porque nos den trabajo y nos paguen por ello un 22% menos que a nuestros compañeros, quizás las palabras de nuestro CEO se dirigían a nosotras.**