

IGUALDAD SALARIAL

El 22 de febrero de cada año se conmemora el Día Europeo de la Igualdad Salarial, fecha en la que en **CCOO** ponemos especial énfasis en reivindicar para todas las trabajadoras unos salarios equiparables a los de nuestros compañeros. No es un día de celebración, sino una ocasión para denunciar la discriminación salarial crónica que sufrimos las mujeres en el mercado laboral y también en MasOrange, que por desgracia no es una excepción.

En **CCOO** seguimos trabajando para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, erradicando las discriminaciones que cada día sufrimos las mujeres en el trabajo, con especial atención a la **brecha salarial** de género.

Como datos relevantes de la brecha salarial en España exponemos los siguientes:

- La brecha salarial ha aumentado 0,6 puntos hasta el 19,6%. Las trabajadoras españolas ganamos de media 4.857 € menos al año que nuestros compañeros.
- El 75% de la población asalariada a tiempo parcial somos mujeres.
- Si la jornada laboral femenina fuese equiparable a la masculina, la brecha salarial se reduciría en un 64%.

Los factores que explican la brecha salarial en España giran en torno a la jornada parcial, los cuidados, la precariedad laboral, los complementos salariales y la discriminación indirecta:

- ✓ El 21,1% de las mujeres trabaja a jornada parcial frente al 6,6% de los hombres. Un gran porcentaje de estas mujeres lo hace de forma involuntaria.
- ✓ El cuidado de personas dependientes recae sobre nosotras: hay 11 veces más mujeres trabajando a tiempo parcial por esta razón que hombres.
- ✓ 1,9 millones de mujeres en nuestro país no buscan empleo porque están cuidando. Sin el impacto de los cuidados, la



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.

- ✓ La mayor parte de las excedencias por cuidado de hijos son asumidas por las mujeres (87%).
- ✓ Las mujeres soportamos una mayor tasa de temporalidad (18,5%) que los hombres (13,7%).
- ✓ Buena parte de la brecha salarial en las nóminas (39,2%) proviene de los complementos salariales, que perjudican en mayor medida a las mujeres.
- ✓ Factores como la nocturnidad, el esfuerzo físico y la disponibilidad horaria se retribuyen mejor que otros complementos salariales asociados al trabajo femenino, como la atención y la precisión.

Tomando como referencia la evolución de la brecha en la última década, se tardarían al menos 20 años en cerrarse. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la brecha no se acabará sola, sino que hay que erradicarla mediante avances en materia legislativa, negociación colectiva, diálogo social y políticas de igualdad.

En el caso de **Orange**, las cifras no son tan malas, pero ni por asomo pueden calificarse siquiera como aceptables. Los últimos datos del registro salarial muestran:

- **Una brecha salarial media del 13,8% en la empresa.** Este dato supone un 11,1% sobre el salario fijo y asciende al 19,1% en el caso de los complementos salariales.
- La mayor brecha en el salario fijo afecta a las mujeres de fuera de convenio, seguidas por las trabajadoras del grupo 2, donde además se produce la mayor brecha en complementos salariales. Pero **en todos los grupos del convenio y en cualquier franja de edad, las mujeres tenemos un sueldo menor.**
- El grupo profesional de convenio donde hay más plantilla es el grupo 0; también es el que mejores salarios registra. Pues bien, en dicho grupo el número de mujeres es la mitad que el de hombres. Lo mismo ocurre en el personal de fuera de convenio, donde apenas hay mujeres directoras o *managers*, hecho que además se ha agravado desde que MásMóvil tomó el control de Orange. Solo en el grupo 2 hay más mujeres que hombres... y resulta ser el grupo con los salarios más bajos. Aun así, las mujeres trabajadoras del grupo 2 ganan menos sueldo que sus compañeros de grupo.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



En **CCOO** hemos solicitado a la Dirección el registro salarial del último ejercicio para ver su evolución. Cuando tengamos los datos, los mostraremos a todas las personas trabajadoras de Orange que, ejerciendo su derecho, estén interesadas en conocerlos.

MASORANGE EN LOS TRIBUNALES

Informamos de la sentencia dictada el pasado lunes por la Audiencia Nacional sobre tutela de derechos sindicales en MasOrange promovida por USO tras su lamentable expulsión de la "Mesa del Plátano" por UGT para apropiarse de un sillón más. Aunque se desestima la petición de USO que apoyábamos en **CCOO por simple respeto a la pluralidad sindical y a los principios democráticos más elementales, la sentencia todavía no es firme y puede ser recurrida.**

Esta sentencia no guarda relación con el juicio al ERE forzoso de MasOrange que se celebrará el próximo 27 de febrero, donde **en USO y CCOO pretendemos impedir los despidos restantes pactados por la Dirección, Fetico y UGT**, además de otra oportunidad para las personas que echaron a la calle de manera tan injusta y miserable.



Esta semana se conocía el resultado de la demanda presentada por USO, que apoyamos en **CCOO**, tras su expulsión de la "Mesa del Plátano". Si bien los jueces han validado la maniobra de UGT para apropiarse del puesto que por representatividad, proporcionalidad y votos correspondía a USO, la sentencia no es firme, no valora el ERE



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



forzoso de MasOrange que se juzgará la próxima semana, ni tampoco el convenio único.

Desde que la cúpula directiva de MásMóvil tomó el control de Orange tras la espantada de la operadora gala, las relaciones laborales han experimentado un retroceso nunca visto y el dialogo social ha sido sustituido por denuncias ante la autoridad laboral y demandas judiciales en defensa del empleo y de los derechos laborales de la plantilla frente a la Dirección.

Los temas laborales de MasOrange son administrados por un despacho de abogados especialistas en hacer EREs y en destrozar las condiciones de trabajo. La gestión de personas en la empresa parece consistir en realizar campañas de marketing interno prescribiendo que la plantilla sonría y *haya buen rollo*, pese a que los despidos, las degradaciones profesionales, la carga excesiva de trabajo, el estilo de mando autoritario, la inseguridad, el miedo y el clima laboral tóxico sean el pan de cada día. También preguntan machaconamente a las trabajadoras y trabajadores cómo nos sentimos mientras nos inflan a hostias.

Esta semana se conocía el resultado de la primera demanda ante la Audiencia Nacional que interpuso USO el año pasado tras su expulsión de la conocida como "Mesa del Plátano", que promovió UGT para trincar un sillón más. Se puede consultar la sentencia en el siguiente enlace:

Sentencia Audiencia Nacional 17/02/2025

La Mesa del Plátano fue una unidad de negociación que en mayo, junio y julio de 2024 abordó algunos acuerdos para extender derechos y condiciones laborales menores al personal de MásMóvil que en Orange llevaban años disfrutando (festivos de empresa, obsequio de navidad, servicio médico, agua y café gratuitos en máquinas expendedoras, cesta de nacimiento, corona por fallecimiento, días de pago de la nómina, etc.). Se la conoce como Mesa del Plátano porque la única mejora lograda en ese foro para el personal de Orange fue poner a su disposición piezas de fruta una o dos veces por semana en algunos centros de trabajo, ni siquiera en todos.

Aunque USO tenía los números para participar en ese foro con un representante y los tres sindicatos de Orange (CCOO, UGT y USO) habíamos pactado una estrategia común, UGT tardó apenas tres horas en desmarcarse de la unidad sindical, contactar con los abogados de la empresa y maniobrar para apropiarse del asiento de USO, que logró con el apoyo de la Dirección que se libraba así de un sindicato incómodo. Comenzó entonces su intercambio de favores



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



con el actual equipo directivo, porque no hay que olvidar que la Mesa del Plátano fue la antesala del ERE de MasOrange, cuando la Dirección impulsó una mesa de idéntica composición manejada por su sindicato amarillo y UGT para facilitar los despidos forzosos y baratos que han crucificado con especial saña a la plantilla de **OSP** y **OSFI**.



En **CCOO** no estamos de acuerdo con esta sentencia de la Audiencia Nacional; consideramos que atenta contra la pluralidad sindical en la empresa y valida los tejemanejes de UGT.

Hacemos algunas consideraciones:

No es una sentencia firme. Puede ser recurrida ante el Tribunal Supremo y USO ha informado de que tienen intención de hacerlo.

La Fiscalía de la Audiencia Nacional (y no solo CCOO ha apoyado las tesis de USO frente a las actuaciones de la Dirección y de sus sindicatos. *“El Ministerio Fiscal interesa la estimación parcial de la demanda y que se declare la lesión de la libertad sindical del sindicato demandante”.* También añade que *“Excluir al sindicato USO [de la Mesa del Plátano a instancias de UGT] produce un perjuicio al sindicato demandante que se podría haber obviado optando por el criterio de la representación proporcional. No habiéndose aportado razón alguna para no haber adoptado este último criterio que beneficiaría a todos los sindicatos sin perjudicar a ninguno, se interesa la estimación parcial declarando la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, con convalidación de los acuerdos, que cese la conducta antisindical y se condene solidariamente al abono de la indemnización solicitada”.*

Esta sentencia no va de EREs o de convenios, sino de una posible vulneración de derechos sindicales. La sentencia descarta expresamente que sus términos puedan condicionar otros procesos posteriores: *“[...] advirtiendo esta Sala, ab initio, que lo que aquí resolvamos será atendiendo a las fuentes de prueba obrantes en el procedimiento y sin condicionar lo que pudiéramos concluir en ulteriores procedimientos que están abiertos ante esta Sala y que afectan a las mismas partes”.*

La sentencia no reconoce la existencia de un grupo laboral MasOrange, pero sí la de un grupo mercantil, aspecto este del que discrepa parcialmente de la Inspección Laboral y que podría ser relevante en el siguiente juicio del ERE. Recordamos que la



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



autoridad laboral afirmaba en su informe del pasado noviembre que: *"Resulta dudoso que MasOrange sea un grupo mercantil, por lo que difícilmente puede ser un grupo laboral"*; pero los jueces dicen ahora lo siguiente: *"[...] disintiendo del parecer emitido por la Inspección de Trabajo en relación con un ulterior despido colectivo efectuado por MASORANGE respecto a las mismas empresas afectadas por el proceso de negociación aquí impugnado, debemos concluir que estamos ante una sociedad mercantil y no ante una joint venture"*. Esto es raro, porque la propia empresa, sus CEOs, la Unión Europea, las autoridades españolas, los medios de comunicación..., y en realidad todo el mundo, hablaba de la *joint venture* de MasOrange.

Sin embargo:

- a) De esta sentencia no cabe deducir la existencia de un grupo laboral MasOrange, que expresamente los jueces descartan como objeto del presente procedimiento.
- b) La sentencia no valora los despidos del ERE acordados por la Dirección, Fetico y UGT, que se juzgarán en otra vista distinta la semana que viene.
- c) La sentencia tampoco trata de la mesa del convenio único del presunto grupo laboral MasOrange, aspecto que ni siquiera de manera tangencial se aborda en esta sentencia, entre otras cuestiones porque los hechos que enjuicia (la expulsión de la Mesa del Plátano de USO por parte de UGT) son muy anteriores.

Por último, aclaramos otra vez nuestra posición:

- En **CCOO** la prioridad es siempre el empleo y también lograr las mejores condiciones laborales, económicas y sociales para todas las personas trabajadoras de Orange o del grupo MásMóvil.
- De poco sirve hablar de condiciones o convenios si el puesto de trabajo está en peligro. **Exigimos que el parón temporal del ERE se transforme en definitivo**, no ejecutar los 80 y tantos despidos forzosos restantes del ERE ni otros despidos individuales igualmente traumáticos al menos durante 2025, además de una solución satisfactoria para las personas que hubieran querido seguir trabajando en MasOrange y se han ido a la calle con las peores condiciones indemnizatorias de toda la historia de la compañía.
- Con independencia de esta sentencia o de las que puedan venir, **en CCOO no somos partidarios de negociar un**



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



nuevo convenio con un ERE activo que hasta el 30 de junio permite seguir echando a la calle a decenas y decenas de personas trabajadoras de MasOrange. Apostamos por dar continuidad a los actuales convenios y extender de manera urgente sus ventajas y beneficios a la plantilla que no tiene convenio propio por la dejadez e indolencia de Fetico.

Seguiremos informando. Aconsejamos prestar atención al canal de **WhatsApp** de **CCOO**. También puedes enviar un correo a comitempresa.es@masorange.es o hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...

RETRIBUCIÓN VARIABLE 2H2024 EN MARZO 2025

La semana pasada en **CCOO** acudimos al notario para la apertura del sobre que contenía la previsión de objetivos correspondiente al segundo semestre de 2024 que, en su caso, se abonará en la nómina de marzo.

Si bien por primera vez la Dirección no comunicó a la representación social el porcentaje de consecución, ya **han filtrado que rondará el 108-109%** (con el aviso de que todavía no es seguro), algo que querían hacer oficial en el *sarao* del Kinépolis, pero que tras la suspensión del espectáculo hasta el próximo 6 de marzo en el Cinesa de Las Rozas podrían retrasar hasta entonces.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



AYUDAS SOCIALES

Cerrado el plazo de las ayudas por hijos/as, las convocatorias de ayudas sociales que continúan abiertas para las trabajadoras y trabajadores de Orange (**OSP**, **OSFI** y **Simyo**) son estas:

- **Ayudas sanitarias**, hasta el 9 de marzo de 2025 para gastos de carácter médico en las especialidades de oftalmología, odontología, audición, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad.
- **Ayudas por TDA o TDAH**, hasta el 9 de marzo para trabajadores/as con hijos/as afectados por estas dolencias.
- **Ayudas por sobredotación**, convocatoria abierta durante todo el año, aunque la Dirección ha decidido de manera unilateral suspender el pago de estas ayudas sin motivo alguno.



Los plazos de solicitud de ayudas por celiaquía, bachillerato y FP podrían convocarse más adelante.

Las bases de las ayudas sociales están publicadas en la **Intranet**.

En **CCOO** seguimos pidiendo la creación de un presupuesto similar al de Orange para que las compañeras y compañeros procedentes del Grupo MásMóvil puedan beneficiarse de estas ayudas.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757

