

# +O MásOrange

Las acciones realizadas durante meses por las secciones sindicales de **CCOO** de Orange y MásMóvil ante la Dirección, la Comisión Europea y las autoridades españolas, en colaboración con el Sector Estatal de las Telecomunicaciones, han fructificado este mismo martes en el compromiso público de no ejecutar despidos masivos o algún expediente de regulación de empleo (ERE) en ninguna de las sociedades arrastradas a la *joint venture*, así como el mantenimiento de las condiciones de trabajo de toda la plantilla.

En **CCOO** vamos a ser exigentes en el cumplimiento de estos compromisos, haciendo uso de la negociación colectiva y demás herramientas sindicales, no solo para garantizar los puestos de trabajo y las condiciones laborales que nos ha llevado años conseguir, sino para que el conjunto de la plantilla de MásOrange disfrute de los mejores derechos y ventajas, incluso mejorados. El *buen rollo* del que nos hablan únicamente es posible si seguimos avanzando, sin recortes, sin retrocesos y con mejoras para todas y todos, no solo para una parte.



El próximo lunes, representantes de **CCOO** de Orange y MásMóvil nos reuniremos con la Dirección y tendremos otra oportunidad para insistir en nuestras principales reivindicaciones: garantía de empleo, mejora de derechos laborales, igualdad entre hombres y mujeres, teletrabajo, traslados, previsibles problemas de masificación y exceso de aforo en las oficinas, plazas de parking, dificultades de integración de plantillas, etc.

También pondremos encima de la mesa el clima de malestar existente por la ausencia de comunicaciones formales a la plantilla y a sus representantes, la poca transparencia y las filtraciones interesadas que la Dirección lleva semanas haciendo.

**En CCOO esperamos que las promesas realizadas por la Dirección sobre el mantenimiento de los puestos de trabajo y el respeto a las condiciones laborales, económicas y sociales de la plantilla no queden en meras palabras y se cumplan.**

Desde el anuncio de la *joint venture* entre Orange y MásMóvil, en **CCOO** nos fijamos como objetivos prioritarios asegurar dos cuestiones principales: empleo y derechos laborales. De manera coordinada y conjunta todas las secciones sindicales de **CCOO** de las filiales de ambos grupos empresariales (**OSP, Euskaltel, OSFI, R Cable, OEV-Simyó, Tiendas Propias Orange, Telecable, Jazzplat y OEST**) llevamos meses reclamando garantías laborales a la

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



Dirección, a la Comisión Europea (**Competencia, Comisión de Industria, Investigación y Energía**) y a varias autoridades españolas (**Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, Banco de España**). Este trabajo sindical ha marcado sin duda algunas declaraciones y decisiones recientes.

Sobre el **MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**, el pasado martes en el evento celebrado en el Wizink Center, que habíamos **anticipado** en **CCOO**, se hicieron las siguientes declaraciones que, por su interés, transcribimos de manera literal.

**Pregunta:** ¿Hay compromiso por el mantenimiento de empleo o por no aplicar despidos masivos o esa palabra que se llama ERE?

Responde Meinrad Spenger, CEO de MásOrange: “Aquí, como somos diferentes, también vamos a ser diferentes en esto. **NO TENEMOS PREVISTO NINGÚN PROGRAMA DE DESPIDOS FORZOSOS NI VOLUNTARIOS PARA NADA** ¿Por qué? Porque este es un proyecto de crecimiento, y si nos lo creemos, tenemos que hacerlo también. Creemos que hay posibilidad de generar ingresos y empleos. Por ejemplo [...] en B2B, por ejemplo, en nuevos negocios. Luego tenemos también que analizar el grado de outsourcing y externalización que tenemos y si podemos asumir como equipo algunas tareas externalizadas hoy en día. Pero dicho esto, eso no es solamente responsabilidad del equipo de Dirección, eso es responsabilidad de todos nosotros, porque si no crecemos, si no implementamos bien las sinergias, todo va a ser más difícil. Pero la voluntad es muy clara: queremos generar empleo, no destruirlo. Y luego, si hay personas que no se ven en este proyecto, pues analizamos la situación y, en el marco del diálogo social, buscaremos soluciones y rápidas, porque lo de ir lentos y discutir mucho no es nuestro estilo. Entonces, todos entre vosotros que queráis participar en este proyecto, contribuir a que esto sea un éxito, tranquilos, hay oportunidades. Muchas gracias”.

De toda esta vorágine en la que estamos inmersos, es esta una de las cuestiones más importantes y que tomamos al pie de la letra: **SE DESCARTA CUALQUIER PROGRAMA DE DESPIDOS, VOLUNTARIOS O FORZOSOS, CON OCASIÓN DE LA JOINT VENTURE**. Queremos que esta promesa no se quede en simples palabras. Vamos a ser muy rigurosos con este compromiso hacia la plantilla exigido por **CCOO** y aceptado públicamente por la Dirección.

Respecto a **prejubilaciones**, bajas incentivadas o escenarios análogos que podrían desprenderse de la expresión “la búsqueda de soluciones para personas que no se vean en este proyecto”, nos quedamos con que



se abordarían en el marco del diálogo social con los sindicatos. De todos modos, entendemos que anticipar ahora temas distintos a la puesta en marcha de la *joint venture* es muy prematuro, cuando ni siquiera se han integrado las plantillas ni hemos comenzado en serio a trabajar todas y todos juntos.

Varias de estas cuestiones han sido divulgadas en multitud de medios de comunicación, que enlazamos a continuación:

- **MásOrange tranquiliza a sus trabajadores y les avanza sus planes de mantener los empleos** ([Agencia EFE](#)).
- **MásOrange garantiza a la plantilla que su plan es mantener los empleos** ([La Voz de Galicia](#)).
- **MásOrange, fusión de Orange y MásMóvil, se presenta a sus trabajadores en Madrid y promete no reducir la plantilla** ([La Razón](#)).
- **MásOrange se presenta ante sus empleados en Madrid y traslada a la plantilla que no hará despidos** ([Europa Press](#), [Bolsamanía](#)).
- **MásOrange reitera su intención de mantener el empleo en un encuentro con más de 5.000 trabajadores** ([El Español](#)).
- **MásOrange descarta plantear un ERE a la plantilla de la 'teleco'** ([Expansión](#)).

Sobre las condiciones de trabajo, plazas de aparcamiento, teletrabajo... Hacemos también una transcripción literal de lo afirmado por la Dirección.

**Pregunta:** ¿Se van a igualar las condiciones de ambas compañías? Es decir, beneficios, compañías de seguros, días de vacaciones, tiques restaurante...

Responde Mónica Allés, Directora de Personas (RR.HH.) de MásOrange: “Vamos a respetar todos los beneficios que tenemos cada uno de nosotros y los que tenemos negociados hasta la fecha. Y obviamente avanzaremos juntos en el diálogo social para ver cómo vamos mejorando todas estas cosas, pero siempre con el diálogo social”.

En OSP, OSFI y Simyo tenemos el **Convenio de Orange**, que garantiza y blinda legalmente los beneficios, ventajas y derechos laborales de sus trabajadoras y trabajadores, y lo mismo ocurre en otras sociedades del Grupo MásMóvil como Euskaltel (Euskadi), Telecable (Asturias) y R Cable (Galicia), entidades en las que **CCOO** tiene presencia y liderazgo en la negociación colectiva. Pero esto no es así para muchísimas personas trabajadoras de MásMóvil que no disponen de un convenio propio y donde la Dirección tiene vía libre para menoscabar las condiciones de trabajo. Por eso no está demás, y nos parece un acierto, que la máxima responsable del Área de Personas haya asegurado que se van a respetar las condiciones laborales, económicas y sociales actuales de toda la plantilla y que cualquier cambio o alteración, como no podía ser de otra manera, se hará dentro del marco del diálogo social con los sindicatos.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

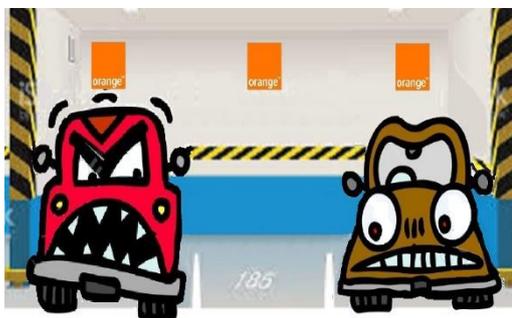
☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



**Pregunta:** ¿Qué va a pasar con el parking?  
¿Hay algún plan para aumentar el número de edificios, plantas disponibles y plazas de parking?

Responde Ludovic Pech, Director Financiero de MásOrange: *“Para mediados de junio todo el mundo se va a juntar en los edificios de la Finca. Eso significa que vamos a tener que acomodar [a la plantilla] y el plan que tenemos es poder dar una plaza de garaje a cada persona que hoy disfrute de una plaza de garaje. Por lo cual no hay que preocuparse por esto; hemos tomado ya las medidas necesarias para ello”.*



En **CCOO** no nos consta que en las oficinas de Pozuelo se hayan ampliado ni edificios, ni salas, ni espacios adicionales, ni tampoco el número de plazas de aparcamiento más allá de las actuales, pese a lo afirmado por la Dirección.

La escasez crónica de plazas de garaje en La Finca es bien conocida y tuvo una solución correcta hace tiempo mediante la cesión de plazas durante los días de teletrabajo, vacaciones, permisos, bajas, etc.; esto es, compartiendo solidariamente las plazas de aparcamiento disponibles. Con este sistema, hoy en día la totalidad de las personas trabajadoras de Orange pueden acceder a una plaza de parking con solo solicitarlo. Pero desconocemos si el desembarco masivo de nuevas compañeras y compañeros en las oficinas hará que el sistema colapse.

Fue con la nefasta política de asignación de plazas anterior, basada en el privilegio y en la jerarquía, cuando se dieron las mayores dificultades e injusticias: mientras algunos (siempre los mismos) tenían asignada la plaza de garaje todos los días como si fuera de su propiedad –la usaran o no–, otros (siempre los mismos, los grupos más bajos del convenio) no la tenían nunca.

En cuanto a espacios comunes en las oficinas como salas de reuniones o zonas de *vending* y descanso, o lugares para comer como restaurantes o cafeterías por la zona, hay una carestía grave que actualmente, sin traslados, ya provoca aglomeraciones y tiempos de espera y atención inaceptables. ¿Qué “medidas necesarias” ha adoptado la Dirección? Porque en **CCOO** no sabemos de ninguna.

También nos hemos anticipado solicitando mejorar y aumentar el servicio de lanzaderas, que depende de la propiedad de La Finca.

**Pregunta:** ¿Vamos a ampliar los días de teletrabajo a tres días?

Responde Mónica Allés: *“Hoy mantenemos todas las modalidades de teletrabajo que tenemos cada uno negociados en nuestras respectivas condiciones laborales y, también, junto con la parte social, iremos*

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



*avanzado para ir obviamente alineándonos en esta nueva forma de trabajar todos juntos en este nuevo nosotros”.*

En **CCOO** creemos que la Dirección debería reflexionar sobre este asunto, pues tener la posibilidad de aumentar el tiempo de teletrabajo puede significarse como la mejor solución para la previsible masificación que se producirá con los traslados, además de ser una medida ampliamente valorada por la plantilla en su conjunto.

En cuanto a otros temas, hacemos las siguientes valoraciones y comentarios:

- En **CCOO** hemos pedido más información sobre la **noticia** aparecida esta semana que afirma que **”MásMóvil otorga un bonus de 3.800 euros a sus trabajadores tras consumir su fusión con Orange”**. Si esta bonificación es a consecuencia directa del inicio de la *joint venture*, exigimos que se haga extensiva a toda la plantilla de MásOrange sin excepciones.
- Como reiteramos más **abajo**, **la composición del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección es una burla hacia todas las mujeres que trabajamos en MásOrange**. El gigantesco desequilibrio entre hombres y mujeres en la cúpula directiva supone una anomalía, mucho más si hablamos de una gran compañía que se considera innovadora y moderna. En la empresa hay perfiles profesionales femeninos enormemente cualificados que podrían desempeñar funciones directivas sin problema; si se ha optado por discriminar a las mujeres de MásOrange, es por puro machismo y porque se ha querido, pero, desde luego, no por falta de talento, cualificación o profesionalidad de las empleadas.
- **Si esto fuera un partido, podríamos afirmar que el equipo directivo procedente de MásMóvil ha ganado por goleada:** sitúa a sus principales directivos dentro del organigrama y en las mejores posiciones. El Grupo Orange, que ha dejado tirados a sus directivos españoles y a su antigua plantilla, en cambio sí demuestra mucha preocupación por el dinero al controlar el Área de Finanzas, que, a fin de cuentas, es de lo que trata esta operación. No ha habido grandes sorpresas en este apartado: la Dirección había **filtrado** hace tiempo los nombres de los principales responsables.
- De igual manera, no ha habido sobresaltos con la marca elegida (MásOrange) o con el críptico ‘+O’, **filtrados** antes del evento del Wizink Center, hace un par de semanas.
- Se confirma oficialmente –ya era hora– el cierre de los centros de trabajo de MásMóvil en Alcobendas y el traslado de la plantilla a las oficinas de Orange, como habíamos **adelantado** en **CCOO**, donde anticipábamos además el calendario previsto: comienzo en abril de los primeros traslados, que aceleran en mayo, para concluir antes del comienzo de la jornada intensiva de verano, el 14 de junio.



**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 envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

## IGUALDAD ¿DÓNDE?

**La composición del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección es una vergüenza y un insulto hacia todas las mujeres que trabajamos en la empresa.**

En el Comité Ejecutivo, compuesto por 8 personas, hay 6 hombres y 2 mujeres. Pero todavía puede ser peor: en el Comité de Dirección, formado por 20 personas, hay 17 hombres y solo 3 mujeres... **Igualdad en MásOrange ¿dónde?**

Consideramos lamentable que, recién arrancada la *joint venture*, decisiones discriminatorias como estas sitúen a MásOrange en el vagón de cola de la igualdad, como una empresa machista y rancia.

En Orange tenemos vigente un **Plan de Igualdad** que contiene apartados clave como la igualdad de trato de empleadas y empleados, igualdad de oportunidades, principio de no discriminación en los procesos de selección y promoción, etc. ¿Qué mensaje se transmite en MásOrange cuando se nombra un Comité de Dirección compuesto en un 85% por hombres y un 15% de mujeres? ¿Tenemos que sonreír con esto?

Por otra parte, con ocasión del proceso general de revisión salarial en **OSP**, **OSFI** y **Simyo** previsto para este mes de abril, del que **informamos** hace un tiempo, en **CCOO** volvemos a reclamar un presupuesto económico específico para paliar la discriminación salarial crónica que sufrimos las mujeres trabajadoras de la empresa, esto es, una **BOLSA DE IGUALDAD**, como ya se hiciera el año pasado cuando **prorrogamos** y logramos mejorar el Convenio de Orange.



## REGISTRO SALARIAL

En **CCOO** tenemos el registro salarial de Orange **OSP**, **OSFI** y **Simyo**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: sueldo fijo, variable, pluses, complementos, beneficios sociales, gratificaciones, premios, percepciones extrasalariales... Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).

La finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que arrastramos las mujeres, pero hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su retribución está en la media de su grupo profesional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos. Habla con tu delegado/a de **CCOO** o envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com) y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.

## CAMPAÑA RENTA

Si estás afiliada/o a **CCOO**, puedes deducirte el pago de la cuota sindical en la declaración de la renta, cuya campaña ya ha comenzado; se hace en la casilla 14 del formulario web de la Agencia Tributaria. Quienes tienen acciones de Orange, el año pasado habrán recibido en junio y diciembre unos ingresos en concepto de pago por dividendos; es obligatorio incluirlos en la declaración.

Recordamos los días más importantes del calendario del contribuyente:

- **3 de abril.** Desde el pasado miércoles podemos acceder ya al borrador y presentar la declaración de la renta, bien a través de la página **web** de la AEAT o desde la **app** en el móvil.
- **7 de mayo.** Se podrá presentar la declaración de la renta por teléfono, aunque primero será necesario pedir cita previa a partir del 29 de abril.
- **3 de junio.** Se podrá presentar la declaración de manera presencial en alguna de las oficinas de la Agencia Tributaria, aunque también en este caso será necesario pedir cita previa a partir del 29 de mayo.
- **26 de junio.** Termina el plazo para presentar la declaración por internet si el resultado es a pagar (positiva) con domiciliación en cuenta.
- **1 de julio.** Termina el plazo para presentar la declaración de la renta en todos los casos.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

