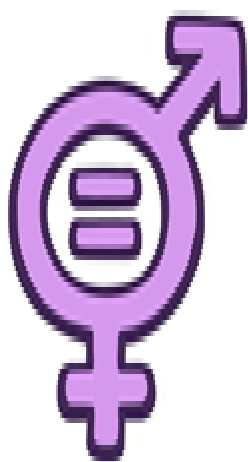


## COMISIÓN DE IGUALDAD DE OSP

Se consigue otro año más la **BOLSA DE IGUALDAD en OSP**, una buena noticia para este año 2024, aunque en CCOO reivindicamos que los importes deben ser mayores para eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres lo antes posible.

En CCOO también reclamamos que esta medida se extienda a OSFI y OEV-SIMYO.



**Bolsa de igualdad.** Se vuelve a crear un presupuesto específico para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Este hecho, beneficiará a las trabajadoras de **MásOrange (OSP)** que tengan un sueldo significativamente inferior respecto a la mediana de sus compañeros. Dependiendo del grado de diferenciación, la revisión salarial será de **200 o 500 euros**.

- *¿La subida por la bolsa de igualdad es compatible con las demás revisiones salariales?*

El nuevo acuerdo en la Comisión de Igualdad de OSP, entre **CCOO**, el resto de sindicatos y la Dirección contempla de nuevo presupuestos económicos concretos y específicos en OSP encaminados a paliar la diferenciación salarial a la baja que sufrimos las trabajadoras de **MásOrange (OSP)** respecto a nuestros compañeros, a lo largo de todos los grupos profesionales de convenio, como también las trabajadoras fuera de convenio.

Esta revisión salarial a cuenta de la bolsa de igualdad, de 500 euros o de 200 euros (dependiendo de si la diferencia salarial de la mujer trabajadora respecto a la mediana de sus compañeros de nivel está por encima del 20% o entre el 10% y el 20%), recordamos, es una medida del Plan de Igualdad que se adopta para reducir la brecha salarial existente por lo que es absolutamente **compatible** y, por tanto, adicional a la revisión salarial de convenio, por ejemplo, del 3,10 % o del 1,25 %, o bien a las subidas discrecionales de la Dirección.



En el supuesto de que esta revisión se tomase como una revisión salarial excluyente de las subidas discrecionales, o incluso del reparto del “bono dedocrático”, esto puede suponer que la medida se desvirtúe por completo y tenga un efecto inverso que aumente la brecha. Es por ello que desde **CCOO** se ha reclamado a la Dirección por segundo año consecutivo que la Bolsa de Igualdad se calcule sobre el sueldo a 1 de enero del año en curso, y que se desvincule totalmente del ejercicio de subida salarial/variable/bono y evitar así un entorno que puede producir efectos contrarios a lo que se pretende conseguir. Es decir, las diferentes revisiones salariales no son compensables ni absorbibles entre sí y pueden darse las tres para una misma persona. Por ejemplo, una trabajadora de **MásOrange (OSP)** podría tener una revisión salarial del 3,10 %, otro 4% más por decisión de la empresa y 500 euros adicionales de la bolsa de igualdad.

**Esta revisión salarial, se hará en el mes de mayo y tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.**

Llegado el momento, otra vez, desde los sindicatos, junto con la Dirección, se verificará que las subidas de la bolsa de igualdad se aplican de manera correcta a las trabajadoras afectadas y hemos solicitado, además, que se distinga específicamente esta revisión salarial de cualquier otra.

Tras el mazazo a la igualdad que supusieron los nombramientos del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección, donde las mujeres de MásOrange están difuminadas, o la palabra, nada inclusiva, “nosotros” junto al logo, etc, en **CCOO** consideramos absolutamente primordial dar continuidad a un sistema de revisión salarial igualitario y con perspectiva de género, que cumpliera con el **Plan de Igualdad**.

En **CCOO** nos alegra conseguir la continuidad de la bolsa de Igualdad al cumplir una parte de nuestras reivindicaciones aunque las cantidades deben ser mayores para conseguir la igualdad salarial entre mujeres y hombres, que recordamos se pactó como objetivo para 2025 en los planes estratégicos de Orange, hecho que también reiteradamente insistimos a la Dirección.



Otras cuestiones que se trataron y debatieron en la Comisión de Igualdad, aparte de la bolsa salarial, la desproporción de mujeres y hombres en los Comités Ejecutivos y Directivos, el sólo “nosotros”... fue la falta de **lenguaje inclusivo** en diversos textos corporativos de MásOrange, la información sobre la **selección interna** (se han seleccionado 44 mujeres y 39 hombres), la **selección externa** (se han seleccionado 30 mujeres y 52 hombres), en relación a las **Becas** (se han contratado a 7 mujeres y 5 hombres), se tienen en cuenta siempre las áreas con infrarrepresentación de mujeres; en **promociones** (han promocionado a puestos de responsabilidad 2 mujeres y 5 hombres), se da también información sobre **formaciones en igualdad** (las han realizado más mujeres que hombres y dada su importancia desde **CCOO** se exige a la Dirección que hay que darlas mayor visibilidad, dotarlas de carácter obligatorio y de un mayor presupuesto, para que más personas realicen dichas formaciones), **vacantes** (desde **CCOO** se insiste en que se debe dar información a la persona trabajadora cuando no se concede la vacante), **acoso sexual y por razón de sexo** (la empresa comunica que no ha habido ninguna apertura de protocolo de acoso, y desde **CCOO** insistimos en que deben darse formaciones sobre la materia, obligatorias, especialmente para las personas con equipos a su cargo, anuales, completas, y orientadas a transmitir un clima seguro para toda la plantilla. La Dirección informa que los Managers tendrán también un “**manual de buenas prácticas**”, por otro lado, desde **CCOO** también se reclama en la reunión una mayor visibilidad al “**buzón de diversidad e igualdad**”, y también se señalan las distorsiones ocurridas el año pasado en relación al “**bono dedocrático**”, entre otros temas.

También se presentaron en la reunión los **indicadores del plan de igualdad y el registro salarial del año 2023**, con datos muy similares a los del año anterior.



# BONO JOINT VENTURE

**¡Firma la petición del Bono JV para tod@s!  
¡MÁS DE 1800 PERSONAS HAN FIRMADO YA!**

Las personas trabajadoras que procedemos de cualquiera de las filiales del Grupo Orange (OSP, OSFI, Simyo-OEV, Jazzplat, Tiendas Propias, OEST), de Euskaltel, de Telecable y R Cable y las contratadas en MásMóvil con posterioridad al 1 de febrero de 2021, hemos contribuido en igual medida a que MásOrange sea una realidad. Sin embargo, la Dirección nos castiga sin el bono de 3.800 euros, que solo recibe una parte de la plantilla.



- El pago del Bono Extraordinario JV obedece única y exclusivamente al arranque de la operación conjunta en España entre los grupos Orange y MásMóvil. No guarda relación con el cumplimiento de objetivos financieros y/o comerciales o con desempeños laborales excepcionales.
- Meinrad Spenger lo comunicó al día siguiente de su nombramiento, cuando ya era el CEO de todas y todos en MásOrange.
- El bono es nuevo. Releva uno anterior cuyas condiciones de devengo no se han cumplido.

Por tanto, si el bono es consecuencia directa de la *joint venture*, si se ejecuta y compromete por el CEO de todas y todos después de formalizada ésta y si es de nueva creación y no obedece a compromisos anteriores ¿Por qué lo reciben algunos, pero no toda la plantilla? ¿Por qué nos discriminan? ¿Acaso MásOrange es cosa de solo unos pocos? ¿No somos un equipo?



Para **CCOO** es prioritario no dejar a nadie atrás. Empezamos mal, rematadamente mal, si la Dirección continúa en su empeño de instaurar un régimen de castas en la empresa, donde algunos/as (merecidamente) reciben beneficios por la *joint venture*, y el resto, los de segunda categoría, nos vamos con las manos vacías.

El Bono JV debe ser un reconocimiento al trabajo duro y dedicación que el conjunto de la plantilla, sin excepciones, ha demostrado para arrancar la operación conjunta y pedimos a la Dirección reconsiderar su decisión.

**Firma esta petición si estás a favor de un pago justo e igualitario del Bono Extraordinario JV para todas las trabajadoras y trabajadores de MásOrange.**

## TRASLADOS EN MADRID



Este **lunes, 6 de mayo**, tendremos una nueva reunión entre **CCOO**, la Dirección de RRHH e Infraestructuras, y el resto de sindicatos, para obtener más información sobre los traslados de plantilla entre los centros de MásOrange en Madrid (fechas, plazos, ubicaciones...).

En **CCOO** aprovecharemos la reunión también para hablar de ciertos elementos que no se entienden y que afectan fundamentalmente a los Competer Center de Red y otra serie de cuestiones. **Os informaremos sobre ello.**

✉ [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)





## AYUDAS BACHILLERATO, FP Y CELIAQUÍA

Hasta el domingo 5 de mayo (incluido) estará abierto el plazo para que las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** o **Simyo** puedan solicitar una ayuda económica a cuenta del fondo de acción social previsto en el Convenio de Orange si tienen hijos/as cursando el bachillerato o FP. Y lo mismo para trabajadoras/es de Orange con celiaquía.

La solicitud de las ayudas sociales se hace *online* en **Vive Orange**, donde también están los requisitos y la documentación necesaria a aportar.

Antes de tramitar la solicitud, es conveniente leer con atención las bases de la convocatoria para evitar líos y retrasos. Si precisas de ayuda, habla con tu delegada/o de **CCOO**. ¡Qué no se te pase el plazo!



## REGISTRO SALARIAL DE OSP DEL AÑO 2023 (actualizado)

En **CCOO** ya tenemos el registro salarial de Orange de **OSP del año pasado 2023**. Otra buena noticia. También hemos reclamado que se den estos datos en **OSFI** y **OEVSIMYO**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: fijo, variable, pluses, gratificaciones, beneficios, 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).



Si bien 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 en el mercado laboral (también en Orange), 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. Con independencia de que ya conozcas el anterior registro salarial de 2022, o no, habla con tu delegado o delegada 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; 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 (**casillas 29 y 588**).

Recordamos que el 26 de junio termina el plazo para presentar la declaración por internet si el resultado es a pagar (positiva) con domiciliación en cuenta. El 1 de julio acaba el plazo para todos los supuestos.

