

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN¹ EN EL ÁMBITO DE EMPRESAS VINCULADAS DEL GRUPO MASORANGE²

En Madrid, a 6 de junio de 2024

REUNIDOS

Por la representación empresarial del Grupo MASORANGE:

Y como **asesores** del Grupo MASORANGE:

D. _____	D. _____
D. _____	D. _____
Dña. _____	Dña. _____
D. _____	D. _____

Por la representación sindicales:

Y como **asesores** de la representación social:

Por CCOO

Antonio Muñoz De la Nava Molino
Ernesto Serrano Brazales
Andrés Río Cruz
Javier del Blanco Casado
Natalia Tolosa Castañe

Ramona Piñeros López

Por FETICO

¹ Indistintamente referida como la Mesa de Diálogo y Negociación o la Comisión Negociadora.

² Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange Espagne S.A.U, Orange España Virtual, S.L.U, Embou S.L, Euskaltel S.A, Guuk Telecom S.A, Lorca Telecom Bidco S.L, Masmovil Broadband S.A.U, Masmovil Ibercom S.A.U, RCable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, The ByMovil Spain S.L, Xfera Móviles S.A.U y Xtra Telecom S.A.U.)

Por UGT

Siendo las 11:00 horas del día señalado, se reúnen todas las partes referenciadas en el presente acta en el Hotel Eurostars I situado en la Calle de Virgilia 4, 28223, Pozuelo de Alarcón (Madrid), integrantes de la Comisión Negociadora constituida el pasado 21 de mayo de 2024, habiendo sido convocadas realizan las siguientes

MANIFESTACIONES

La representación empresarial comienza la reunión retomando el análisis y debate sobre las condiciones laborales y beneficios sociales que podrían ser objeto de armonización a corto y medio plazo, que ya se expusieron en la reunión de fecha 30 de mayo de 2024, exponiendo en cada punto la información detallada de la situación de cada empresa respecto de dichos beneficios y efectuando, siempre que sea posible, una propuesta específica con el fin de llegar a un acuerdo, por cuanto está dispuesta y comprometida para que la Mesa de Diálogo y Negociación tenga sus frutos:

-Festivos de empresa. La representación empresarial manifiesta que las personas trabajadoras de Orange, Euskaltel y RT tienen reconocidos como festivos los días 24 y 31 de diciembre al estar previstos como tales en el convenio colectivo de aplicación, y en el resto de empresas no existe regulación alguna relativa a dichos días.

La representación empresarial propone como fórmula de acuerdo que, en todas las empresas afectadas por este ámbito de negociación, en el año 2024 sean festivos los días 24 y 31 de diciembre, por lo que se permitiría una homogeneización relativa, al acotarse a un determinado periodo sin perjuicio que se pueda tratar posteriormente para otros años.

CCOO muestra su conformidad con la propuesta de la representación empresarial de extender el 24 y el 31 de diciembre en 2024 como festivos de empresas en aquellas jurídicas que no tienen reconocido el derecho, reseñando que cualquier mejora que se efectúe en este sentido les parece correcto y positivo. Remarca que, para las jurídicas que tienen reconocido este derecho por convenio, no se acotan estos festivos únicamente para año 2024, sino también para años siguientes en tanto no se acuerden, en su caso, previsiones distintas en convenios posteriores.

FETICO indica que ha sido un tema recurrente y esta propuesta de acuerdo supone el colofón a su reivindicación histórica, muestran por tanto su conformidad con la propuesta de la representación empresarial.

UGT quiere dejar claro que los festivos de la empresa RT siguen vigentes y solicita que la representación empresarial aclare ciertas dudas relativas al calendario laboral, pregunta si en los supuestos en los que las personas trabajadoras no tuvieran concedidos previamente esos días festivos se va a solicitar devolver horas por cuanto los calendarios ya se han establecido, si van a elaborar un nuevo calendario o si por el contrario se va a mantener igual.

La representación empresarial contesta que efectivamente se van a respetar los festivos previamente reconocidos, lo que se pretende es extender este beneficio sin que exista ninguna merma sobre los festivos previamente concedidos. Así mismo indica que no se van a alterar los calendarios laborales existentes.

Al existir unanimidad en la concesión de la extensión de este beneficio limitado para el año 2024 para las empresas afectadas por el ámbito de la Mesa de Diálogo y Negociación, se va a proceder a redactar el correspondiente acuerdo que se facilitará a las partes para su firma en un acta independiente a la presente.

-Día de pago de la nómina. La representación empresarial indica que Orange abona, por decisión unilateral de la empresa, la nómina el cuarto día hábil antes de final de mes y en diciembre antes del 24 de diciembre, que en Euskaltel y RT se efectúa dentro de los 5 últimos días del mes y en el resto de empresas no tiene ningún tipo de regulación, aunque existe un calendario de nóminas que puede variar de un mes a otro.

La representación empresarial propone como pacto de regulación del pago de la nómina, que, con efectos del mes de septiembre de 2024, debido a la necesidad de una adaptación tecnológica, la nómina se abonará el cuarto día hábil antes de final de mes, y en el mes de diciembre antes del 24 de diciembre. Se entiende como tales fechas, las relativas a la emisión de la transferencia bancaria.

CCOO muestra su conformidad e indica que cuanto antes se pague mejor, es una filosofía que se ha aplicado y es muy bueno para las personas trabajadoras. Considera que en navidades o en verano es muy positivo que se pague antes porque puede haber gastos adicionales, por tanto, le parece correcto que se extienda a otras empresas. Reseña que cualquier mejora es apoyada por CCOO. Recuerda también que, en el caso concreto de Euskaltel, este aspecto viene regulado en su convenio colectivo, por lo que será necesario contar con la representación legal de las personas trabajadoras de esta jurídica para hacer las adaptaciones necesarias.

FETICO manifiesta que es un asunto histórico que se viene tratando, es una "pelea" continua de publicar calendarios y pago de nóminas, prosigue alegando que tuvieron un avance en 2023 consiguiendo una intención de abonar la nómina dentro de los 5 días hábiles y esa decisión ya les parecía bien, y ahora el paso de calendario cerrado y pago en el cuarto día hábil antes de fin de mes, les parece un buen acuerdo.

UGT, están de acuerdo con dicha propuesta y solicita que se valore la posibilidad de la voluntariedad de pagar en 14 a 12 pagas.

La representación empresarial contesta que está abierta a valorarlo.

Al existir unanimidad en la concesión de la extensión de este beneficio para las empresas afectadas por el ámbito de la Mesa de Diálogo y Negociación se va a redactar el correspondiente acuerdo que se facilitará a las partes para su firma en un acta independiente a la presente.

A continuación, la representación empresarial manifiesta que el tema que ahora van a tratar no es para llegar a un acuerdo sino para informar, el asunto es el comedor. Indica que falta un último paso para consolidar la implantación de un comedor, referido a la Finca. Lamentablemente las condiciones con otros centros de trabajo no son homogéneas, y no se puede dar ese paso de implantación de comedor en otro centro de trabajo. La Finca da empleo a 3.000 personas y es un tema muy importante. La representación empresarial informa que han ido avanzando en el proyecto, se ha seleccionado un proveedor, con un menú muy competitivo, solo queda cerrar el acuerdo con los propietarios de la Finca, si no existe ningún imprevisto el comedor se pondrá en marcha en el mes de noviembre. El comedor contará con buenos productos y a precio competitivo, es un valor importante, es una ventaja para las personas trabajadoras. Existía un comedor en Alcobendas en Másmóvil y la representación empresarial quiere extenderlo a todos los trabajadores que van y están en la Finca. Este beneficio es un gran esfuerzo económico para la empresa, es el mayor coste de los beneficios que se exponen hoy y seguramente de las cosas más apreciadas.

Prosigue la representación empresarial estableciendo que extenderlo a otros centros no es que quede definitivamente cerrado, pero que actualmente es inviable por cuanto para que se pueda implantar, el centro debe tener un número muy elevado de trabajadores ya que requiere unos costes importantes, por lo que en otros centros no resultaría rentable ni para el proveedor del servicio ni para la empresa asumir el coste correspondiente.

CCOO describe que RT y Euskaltel tienen determinados servicios, un lugar específico para comer.

La representación empresarial contesta que lo que existe se mantiene, pero que el alcance de la iniciativa es más amplio de esos servicios de los que había en Orange en RT y Euskaltel. La iniciativa de un comedor, en sentido más beneficioso y con un menú mejor que lo que pueda obtenerse fuera e indica que en cuanto a los horarios se irá avanzando información en cuanto se disponga de la misma.

CCOO indica que recuperar este beneficio es una muy buena noticia, pero que hay que pedir garantías al proveedor para que no ocurra lo que pasó hace tiempo con el servicio de comedor de Orange de La Finca que, situado en el edificio 6B, empezó a tener problemas con la calidad de los menús, lo que provocó una caída en la demanda, el proveedor dejó de pagar el alquiler y las nóminas de sus empleados/as y finalmente cerró el servicio. Reiteran que el proveedor debe ser uno con las debidas garantías.

CCOO pregunta si este beneficio puede formalizarse como un acuerdo y por último solicita que se valore su implantación en todos los centros de trabajo de MásOrange, tales como Barcelona, Sevilla, Valencia, Valladolid, etc. En los supuestos en los que no se implante el servicio de comedor de empresa, solicita que se lleguen a acuerdos con establecimientos de hostelería y restauración cercanos para ofertar menús asequibles a las personas trabajadoras. Plantea que se vea la posibilidad de tener un comedor o ampliar espacios, que se valore seriamente, así mismo indica que existen determinados servicios en los que la empresa puede hacer un esfuerzo para que se apliquen a otros territorios tales como el comedor o el servicio médico.

FETICO manifiesta que está completamente de acuerdo con este beneficio ya que llevan reclamándolo para la Finca desde que se tuvo conocimiento del traslado. Que ha sido ampliamente comentado, era algo muy importante no solo por el traslado porque lo había en Alcobendas sino con el cambio a la Finca el perder ese beneficio era una merma en las condiciones de las personas que se trasladan desde la oficina de Alcobendas. Por otro lado, la oferta culinaria en la Finca es francamente mejorable, era un problema, era algo para solucionar, por lo que están satisfechos con la medida, no obstante, solicitan que se implante a la mayor brevedad, que se adelante en la medida que sea posible si pudiera ser a la vuelta de verano ya que sería muy beneficioso para las personas trabajadoras que dispondrían del comedor inmediatamente después del disfrute de sus vacaciones.

UGT pregunta si se puede saber quién es el proveedor y el precio. Están de acuerdo en este beneficio que es importante para las personas trabajadoras, pero también piden un esfuerzo por parte de la empresa, para que en aquellos sitios en que sea inviable implantar un comedor, se busque alguna alternativa. Reseñan que hay personas trabajadoras de Palos de la Frontera o Ulises o de otros territorios que vienen a reuniones en la Finca y preguntan si podrían utilizar el comedor.

La representación empresarial contesta que comunicará el proveedor y el precio en las próximas reuniones, así mismo indica que el comedor podrá utilizarse también por las personas trabajadoras que vienen a trabajar en la Finca, no solo se limita a los trabajadores de la Finca. Intentarán acelerar el proceso e indican que no tienen inconveniente en incorporar este beneficio en un acuerdo.

FETICO comenta un problema que sucedió en Alcobendas, no existía regulación en cuanto al comedor y finalmente las personas trabajadoras traían su comida al comedor por lo que subieron los precios al no obtener los beneficios acordados o estimados. Por ello, solicita que se regule muy bien el uso, para

evitar que el precio del comedor deje de ser competitivo al equiparse al resto de restaurantes de la zona.

-Cesta navidad. La representación empresarial indica que en Orange por decisión unilateral de la empresa se concede cesta para toda la plantilla cuyo importe oscila entre los 50/60 euros, en Euskaltel no hay nada y RT otorgan un obsequio cuyo importe asciende a 60 euros que se incluye en nómina como retribución en especie, en el resto de las empresas no hay nada al respecto.

La representación empresarial manifiesta que la homologación no es fácil, no está convencida que el modelo regalo cesta navidad sea el más adecuado, quiere plantear un acuerdo, pero ve complicaciones por tanto quiere oír a los sindicatos.

CCOO indica que este beneficio es un derecho consolidado en Orange desde hace muchos años y que en el caso concreto de R Cable y Telecable hay incluso una sentencia que también reconoce este derecho para sus trabajadores/as. Informan de que en Orange las personas trabajadoras pueden elegir qué tipo de cesta prefieren cada navidad entre un amplio catálogo de ofertas (cesta con paletilla, cesta especial bodega, cesta gourmet, cesta vegana, etc., incluso se puede donar la cesta a una ONG), que dicha cesta se envía al domicilio indicado por el trabajador/a y que, además, se gestionaba por un proveedor que da trabajo a personas con discapacidad. Solicita armonizar este beneficio y manifiesta que MásOrange es una empresa que factura millones de euros a nivel estatal y referente en telecomunicaciones. Considera normal que se extienda la cesta de navidad a todas las personas trabajadoras de MásOrange y prosigue indicando que se crearía un mal ambiente totalmente innecesario si unos tuvieran cesta de navidad y otros no, pues es este un aspecto muy visible. Reseñan que están a favor de que toda la plantilla tenga una cesta de navidad en condiciones similares a las de Orange.

La representación empresarial manifiesta que este regalo es una decisión unilateral de la empresa y que estarían cambiando la naturaleza jurídica, consolidando un derecho, unos no lo tienen y otros por decisión unilateral, lo que genera un paso que puede ser relevante, y prosigue que tienen que valorar la naturaleza de lo que se entrega, no quieren comprometerse a que sea necesariamente una cesta, piensan en un obsequio navideño con un coste referencial.

FETICO requiere que la empresa haga ese ejercicio de extensión, aunque no sea cesta que sea un obsequio de navidad. Se solicita que la empresa explore y valore opciones y cuantificar el obsequio.

UGT indica que según sus cálculos el importe en el que incurriría la empresa al extender ese beneficio asciende a 85.000 euros, la representación empresarial contesta que el importe es más elevado.

UGT establece que el importe es asumible por la empresa, y si saliese más rentable una tarjeta regalo o cualquier obsequio en vez de la cesta, pero con un valor similar, le parecería correcto. En RT se

abonan 60 euros en nómina, pero no se ha actualizado el IPC, solicitan que la empresa valore dicha actualización. Quitar la cesta sería un problema importante, como tema individual se solicita que se mantenga en RT y se actualice con el IPC y que se extienda a todos los compañeros del grupo.

CCOO indica que respecto a la cesta de navidad y de las posibles alternativas, considera que la cesta de navidad es de las cosas mejor valoradas y así mismo supone una ayuda a la ONG que lo gestiona.

Ante las manifestaciones expuestas, la representación empresarial solicita un receso de 15 minutos, para valorar la propuesta que puedan ofrecer en relación con dicho beneficio.

Tras la finalización del receso, la representación empresarial propone el siguiente acuerdo que entiendo que puede ser bien recibido : toda la plantilla tendrá derecho a un obsequio por navidad por un importe entorno a los 60 euros a partir de este año 2024 para las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de esta negociación, quedando reservada a la empresa la decisión sobre el contenido del obsequio, por tanto es la empresa la que decidirá lo que otorga y reseña que no puede ser automáticamente actualizable, de manera que podrá revisarse en el futuro por acuerdo.

CCOO ante la propuesta de la representación empresarial contesta que dará respuesta en la siguiente reunión, porque necesita saber la opinión de los compañeros/as. Así mismo pregunta que al afirmar la representación empresarial que se reserva la decisión del contenido ¿a qué se refiere? ¿a una cesta como hasta ahora?, ¿a sustituir la cesta, por ejemplo, por un descuento en productos telefónicos de la empresa? ¿a reemplazar la cesta de navidad, por ejemplo, por un terminal móvil viejo o descatalogado?

La representación empresarial contesta que es un obsequio, y la decisión de su contenido, si es un jamón o dos botellas o cualquier otro obsequio se lo reserva la empresa con acuerdos con proveedores.

FETICO indica que la propuesta de la representación empresarial les parece razonable, es un planteamiento que no va a generar complicaciones por cuanto es un obsequio, está cuantificado y es para todos.

UGT manifiesta que la propuesta empresarial entra del esquema de lo que querían conseguir, y que por tanto están de acuerdo.

-Tarjeta de café y agua. La representación empresarial indica que en todos los centros de Orange hay pactado colectivamente un derecho de 15 consumiciones al mes gratuitas de una máquina de café y agua en concreto 7 aguas o 15 cafés, el resto de las empresas no dispone de este beneficio. La representación empresarial propone que en los centros en donde esté reconocido se extienda a los trabajadores de esos centros y a aquellos que presten servicios en los mismos.

CCOO confirma que todas las personas trabajadoras procedentes de Orange en cualquier centro de trabajo de España tienen reconocido este derecho colectivamente y manifiesta su conformidad con extender los cafés y agua gratuitas, pero para toda la plantilla de MásOrange sin excepciones y no solo

para aquellas personas de MásMóvil que se trasladen a centros de trabajo de Orange como La Finca. Manifiesta su negativa a que las personas trabajadoras de Orange se vean privadas de este derecho si se trasladan a un centro de trabajo de MásMóvil y pregunta por los casos concretos de Zamudio, Vigo y A Coruña.

La representación empresarial contesta que van a estudiar la posibilidad que sea extensible pero que depende de los proveedores del vending, se trata de un problema logístico.

FETICO indica que todas las personas que estén en un centro Orange tienen ese beneficio y que existen varios escenarios:

- los que vienen de Masmóvil a Orange que se extiende.
- las personas trabajadoras que provienen de un centro Orange y se trasladan a un centro de Másmovil, entienden que se trata de un tema logístico, pero se tiene que trabajar para que no lo pierdan.
- Los centros que actualmente no lo tienen y que puede que no haya movimiento a ningún sitio.
¿ No hay extensión para esas personas? Quieren que se incluyan a esas personas trabajadoras también.

La representación empresarial contesta que se va a trabajar en ello pero que no se puede comprometer, se irá hablando en la Mesa.

UGT Solicita que se reflexione sobre el supuesto de las personas trabajadoras que teletrabajan por las tardes y que viene a la oficina, también solicita que se compense de alguna manera a las personas trabajadoras que no puedan disponer de este beneficio, solicita que se reflexione y que se refleje como se va a solventar.

La representación empresarial contesta que es un tema transitorio porque está relacionado con otros temas, pero se compromete a trabajar en ello, y proponen una redacción y estudiar los temas que se plantean, que todavía no se han producido, manifestando que habrá que darle alguna solución.

-Fruta. La representación empresarial manifiesta que tiene dudas sobre la posibilidad de articular alguna propuesta particular sobre este tema.

FETICO plantea que se extienda ese beneficio que disponen en Alcobendas a la Finca que se encuentra vinculado a centros especiales de empleo, les parece curioso que no haya propuesta.

CCOO considera que es algo sencillo para extender la fruta para que puedan acceder a ello las personas trabajadoras y que se haga extensible a otros centros tales como los de Valencia, Sevilla, Barcelona.

UGT indica que es necesario extenderlo a todos los centros y que se debe valorar con cuidado la repercusión de no hacerlo ya que este es un elemento que el colectivo Orange no tenía y parece que se ponen trabas. En el resto de temas es el colectivo MásMóvil el que está consiguiendo avances.

UGT transmite que esta mesa no puede limitarse a conseguir avances para MásMóvil y en un tema como la fruta, que Orange no tiene, se esté dificultando el acuerdo.

CCOO considera que hay que extender este derecho a todos los centros de trabajo de MásOrange de cualquier punto geográfico de España, tales como Barcelona, Sevilla, Valencia, Valladolid, Galicia, Las Palmas de Gran Canarias, etc., a fin de beneficiar a toda la plantilla.

Tras un amplio debate, por la empresa se propone que en los centros de trabajo de la Finca, Sevilla, Cartes, Ulises, Palos, Barcelona, Valencia, Zaragoza, Derio, Guipúzcoa, Gijón, A Coruña y Vigo, se pondrán a disposición de las personas trabajadoras cestas de fruta en las condiciones que se recogen en el acta de acuerdo que se trasladará a los sindicatos.

-Retribución flexible. La representación de la empresa considera que es un beneficio más difícil de implantar, está trabajando para implantar un modelo de retribución flexible unificado, pero requiere más tiempo debido a la disparidad existente. Es un beneficio importante que esperan que pueda llevarse a efecto a comienzo del año 2025, siendo por tanto desde esa fecha común para todas las empresas. Así mismo solicita la ayuda y colaboración de los sindicatos en reuniones posteriores para construir un modelo atractivo, para saber cuáles son los más valorados etc....

-Anticipos de nómina. La representación empresarial manifiesta que existen prácticas distintas en las diferentes empresas, en cuanto a la forma de realizarlo, la herramienta utilizada y desea que exista un procedimiento unificado de anticipos que conllevará un coste incremental por la herramienta.

En último término, la representación empresarial contesta a una cuestión planteada por CCOO como punto del orden del día, relativa al bono, en este sentido manifiesta de forma categórica que no se va a extender ningún bono, se trataba de una situación particular, con un colectivo perfectamente identificado, que en modo alguno afectaba a toda la plantilla de Másmovil y por tanto reitera con rotundidad que no se va a conceder, quedando este tema plenamente zanjado.

CCOO rechaza de manera absoluta la posición de la representación empresarial, pues negar el bono a la plantilla supone una discriminación injustificada para las personas trabajadoras que proceden de Orange, de Euskaltel, de Telecable y R Cable y para aquellas de MásMóvil contratadas con posterioridad al 1 de febrero de 2021. Toda la plantilla ha contribuido en igual medida a que la joint venture sea una realidad y no debería castigarse a la mayoría sin el bono.

CCOO manifiesta que el bono joint venture obedece a la fructificación de la joint venture, que el CEO lo comunicó cuando ya era el máximo responsable de MásOrange, que es un bono nuevo que sustituye otro anterior cuyas condiciones no se han cumplido y que, por tanto, no obedece a compromisos anteriores.

La representación empresarial contesta que no se trata de un bonus nuevo sino una sustitución de un plan de incentivos individualizado, y reitera su no concesión al resto de personas trabajadoras.

CCOO reitera que va a seguir solicitando el bono joint venture para toda la plantilla de MásOrange y considera que este tema no está zanjado para nada.

UGT solicita el bono para todos.

FETICO en relación con la retribución flexible, siguen indicando que es muy importante la monetización de los servicios: es importante que las personas trabajadoras pueden elegir la mejor manera de utilizar estos beneficios que se tenga en cuenta en ese trabajo que se está haciendo y que se incluya en el modelo a implementar en el 2025. Muestran su disposición a ayudar al equipo de trabajo, ya que mantuvieron un equipo de trabajo similar con la anterior dirección del Grupo Masmovil

Manifiestan que uno de los principales objetivos de Fetico con el traslado, es mantener los beneficios y extenderlos al mayor colectivo de personas trabajadoras posible con estos acuerdos va en buen camino, es un motivo de satisfacción. Indica que a partir de la siguiente reunión quiere que se plantee los siguientes puntos que son materias de urgencia:

-Definición del variable del H2 de este año, es urgente a cometerlo rápidamente, consideran que hay cuatro materias que se tienen que ver ya que existen diferencias:

- Techo de consecución de objetivos, las llaves son distintas y en determinadas empresas no hay llaves. En Másmovil y Orange son distintos y el techo también presenta diferencias.
- Limite consecución de objetivos personales.
- La política de no aplicación de objetivos
- Suelo de variable para las personas trabajadoras

Estos dos últimos puntos no son tan urgentes.

-Se ha publicado en prensa que va a producirse una reducción de jornada laboral y quiere abordar este tema.

-Retribución flexible, armonización del seguro médico en la actualidad Masmovil y Orange hay diferencia importante y solicita que se aborde.

UGT indica que los temas que ha planteado Feticos son muy complejos y que les ha costado muchos años conseguir el establecimiento de objetivos, por lo que se tiene que ver con mucho detenimiento.

La representación empresarial indica que los ritmos lo marcan la dificultad de los temas a tratar, en relación con determinados temas la homogenización completa es muy compleja.

CCOO indica que el variable se debe conocer cuanto antes, y reitera su disconformidad con la no concesión del bono y pone de manifiesto la segunda cuestión que habían solicitado incluir en el orden del día consistente en la garantía de empleo. La representación empresarial contesta que se podrá abordar en la siguiente reunión.

CCOO expone que el seguro médico gratuito a cargo de la empresa para todas las personas trabajadoras de Orange, su cónyuge e hijos/as es uno de los mejores beneficios sociales y de mayor aceptación por la plantilla y solicita su extensión en las mismas condiciones que en Orange para todas las personas trabajadoras de MásOrange. Por otra parte, muestra su disconformidad con la monetización de los beneficios sociales. Se deben extender a todos/as, pero lo que no puede producirse es la transformación de un beneficio social en un tema dinerario.

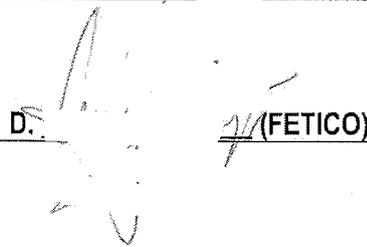
La representación empresarial manifiesta que se han tratado en esta reunión todos los puntos del orden del día relativos a las condiciones y beneficios sociales que podrían ser objeto de armonización en el corto y medio plazo, con los acuerdos alcanzados que se reflejarán en el oportuno acta de acuerdo.

A continuación, la representación empresarial, en relación con las lanzaderas, informa que ayer servicios generales le comunicaron que con los datos que disponen no se ha llegado a una ocupación total, y que el problema está en la lista de espera. Desde el lunes día 10 de junio, la ruta de Avenida de América de los 8:00 horas y ruta Colon / Atocha de las 7:20 horas se va a reforzar, los martes miércoles y jueves.

CCOO contesta que el servicio de lanzaderas cada vez está más saturado y pone como ejemplo que algunos conductores no tienen la aplicación para controlar el acceso a las lanzaderas, permiten pasar a todo el mundo y dejan fuera de la lanzadera a personas que habían solicitado correctamente el acceso.

Las partes, adicionalmente a la próxima reunión prevista para el día 12 de junio de 2024 a las 11:00 horas, fijan de común acuerdo otra reunión, el miércoles 26 de junio de 2024 a las 11:00 horas.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados.

GRUPO MASORANGE - REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
D. _____	
REPRESENTACIONES SINDICALES	
D.  (CCOO)	D.  (FETICO)
D. _____ (UGT)	