

En Pozuelo de Alarcón, Madrid, a 6 de junio de 2024

En **CCOO**, como sindicato mayoritario de MásOrange e, históricamente, como primera organización en el Grupo Orange y en el Grupo Euskaltel, con más de 20 años de trabajo y experiencia, que se han traducido en constantes avances y mejoras para las personas trabajadoras que representamos en las distintas filiales, trasladamos a la mesa de diálogo y negociación una serie de propuestas para avanzar en la integración de condiciones laborales, sociales y económicas. Estas propuestas no pretenden ser un decálogo completo ni exhaustivo y, en cualquier caso, entendemos que deberán, en su caso, ser consensuadas también con la representación legal de las personas trabajadoras en los ámbitos que corresponda, pues en muchos casos podrían afectar a los convenios colectivos que desde **CCOO** hemos firmado.

- Garantía o pacto por el empleo en todas las filiales de MásOrange, para asegurar los puestos de trabajo y favorecer un buen clima laboral y la tranquilidad de la plantilla. Para nuestra organización, este apartado es fundamental.
- Bono extraordinario Joint Venture para todas las personas trabajadoras de MásOrange a raíz de esta operación empresarial.
- Bono extraordinario universal anual para todas las personas que componen la plantillas de MásOrange sin exclusiones. En el Grupo Orange fue muy satisfactorio para las personas trabajadoras ya que con él se premiaban los cumplimientos significativos de los planes de negocio, ya que todo el mundo contribuye a los buenos resultados.
- Con carácter general, reducir la duración de la jornada anual de trabajo, para adelantarnos a la previsible reforma que podría producirse en breve.
- Tercer día de teletrabajo voluntario para todas las plantillas del Grupo MásOrange con independencia de su filial de origen, para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar. Extensión de la posibilidad de teletrabajo de solo tardes. Especial atención y teletrabajo a tiempo completo para personas con necesidades singulares de conciliación por motivos familiares y/o médicos.
- Extensión de la Bolsa de Igualdad de Orange al resto de filiales de MásOrange, para hacer frente a la discriminación salarial crónica que

sufrimos las mujeres trabajadoras, y dotarla de un presupuesto suficiente que permita erradicar lo antes posible la brecha salarial. Como paso complementario, hay que negociar y pactar planes de igualdad y planes de diversidad en todas las empresas de grupo.

- Revisiones salariales de carácter universal que permitan asegurar, como mínimo, el mantenimiento del poder adquisitivo de todas las personas trabajadoras de MásOrange, sin exclusiones y asociadas siempre a la evolución del IPC y priorizando los salarios más bajos.
- Extender e incrementar los importes de los complementos o pluses salariales asociados a la disponibilidad fuera de la jornada laboral (trabajos programados, localización, disposición e intervención –guardias–, rotación de jornada, pluses de sábados, domingos y festivos, retenes, plus de emergencia, plus de disponibilidad en áreas no técnicas, etc.), estableciendo un número cerrado de estas disponibilidades para permitir la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.
- Extender la flexibilidad horaria de comienzo de la jornada laboral de 7:30 horas a 10:00 horas para todas las plantillas del Grupo MásOrange, independientemente de la jurídica de procedencia. Reducir el tiempo mínimo de comida, para adelantar en lo posible la salida del trabajo. Respetar la singularidad horaria de los centros de trabajo ubicados en Canarias.
- Extender la duración de la jornada intensiva todo lo posible a lo largo del año, con una duración mínima de, al menos, tres meses en verano (mediados de junio a mediados de septiembre), conservando en cualquier caso la jornada intensiva durante todos los viernes.
- Complementar el salario al 100% en todas las bajas laborales, especialmente para los supuestos de incapacidades temporales de carácter médico, y respetar en todo caso la retribución variable, devengando la media del departamento y/o área, con total independencia de cualquier índice de absentismo o similar.
- Ayuda a comida de 12 euros diarios para toda la plantilla de MásOrange. Comedores de empresa con menús asequibles en todos los centros de trabajo de MásOrange a nivel estatal y que no se limite sólo a Madrid.
- Seguro médico a cargo de la empresa para todas las personas trabajadoras de MásOrange, incluyendo al cónyuge e hijos e hijas convivientes y/o dependientes de aquellas.
- Servicio Médico presencial disponible en todos los centros de trabajo de MásOrange a nivel estatal. Similar al de La Finca.

- Seguro de vida a cargo de la empresa para todas las personas trabajadoras.
- Plan de pensiones a cargo de la empresa, que sirva para complementar la futura pensión pública. A modo de ejemplo, en Orange la empresa aporta al plan de pensiones un 4% si la persona trabajadora aporta un 3% de su salario y un 2% si el trabajador/a aporta un 1%. Añadimos la posibilidad de un tramo adicional: una aportación de un 3% a cargo de la empresa si la persona trabajadora aporta un 2% de su salario.
- Beneficio social de hasta cinco líneas de teléfono móvil, a razón de 45,05 € al mes para cada línea, en todas las filiales de MásOrange.
- Subvención al 100% de la línea fija de fibra que las personas trabajadoras de MásOrange utilizan para teletrabajar.
- Asunción por parte de la empresa del coste fiscal de cualquier beneficio social.
- Acceso a préstamos sin intereses para todas las plantillas del Grupo MásOrange, independientemente de la procedencia.
- Fondos de acción social para todas las personas trabajadoras de MásOrange, independientemente de la filial, con la posibilidad de tener ayudas por hijos menores de 3 años, ayudas sanitarias por gastos de carácter médico (oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad), ayudas por bachillerato y/o FP, ayudas por celiaquía, ayudas por TDA/TDAH, etc.
- Plan familia para todas las personas trabajadoras de MásOrange. A modo de ejemplo, en Orange se abona una ayuda anual de 9.000 euros para trabajadores/as con discapacidad, o de 6.000 euros anuales para trabajadores/as con hijos/as con discapacidad, además de la subvención al 100% de los diversos tratamientos asociados a estas discapacidades.
- Extensión y mejora de los permisos laborales retribuidos actualmente vigentes, incluidas las licencias especiales con reserva del puesto de trabajo (ej. el “año de respiro” que existía en el Grupo Orange podría ser una mejora para todas las personas del Grupo MásOrange), compra de vacaciones adicionales, etc.
- Protocolos de actuación contra cualquier tipo de acoso (sexual, laboral, etc.) y medidas adicionales de apoyo a víctimas de violencia de género.
- Profundizar en el derecho a la desconexión digital efectiva para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral y que no impacte negativamente en la salud.

- Formaciones en idiomas gratuitas y universales para toda la plantilla dentro del horario laboral.
- Con respecto a la política de anticipo de gastos (especialmente relevante para comerciales o técnicos de red) CCOO propone que sea la empresa la que adelante el gasto al trabajador/a y que no sea al revés como hasta ahora.
- En CCOO queremos que todo el colectivo comercial de MásOrange disponga de un coche de empresa adecuado a coste cero, sin copagos, y con una tarjeta mensual de combustible con un importe adecuado.
- Extensión de un incentivo económico de uso del transporte público o sostenible a todas las personas de MásOrange de 70€. Mejora del Servicio de lanzadera de La Finca y ver la extensión de servicios de lanzadera a otros centros fuera de Madrid si fuera posible. Plazas de parking gratuita para toda persona que la necesite independientemente del centro. Si no fuera posible dicha plaza de parking que la empresa abone una ayuda de 2€ netos a la persona trabajadora que tenga que aparcar fuera del centro de trabajo.
- En cuanto a los festivos de empresa, en la mayoría de las empresas, son el 24 y el 31 de diciembre, y por otro lado, sabemos que también en algunas filiales el Lunes de Pascua se considera festivo de empresa. y otras tienen un día de asuntos propios. CCOO considera positivo, en todo caso, igualar los festivos de empresa en todas las sociedades, siempre que sea consensuado con la Representación Legal de los Trabajadores de la entidad jurídica que corresponda.
- El día de pago de nómina en el Grupo Orange es el cuarto día hábil antes de finalizar el mes, pero estaría de acuerdo en que fuera antes si en alguna sociedad procedente del Grupo MásMóvil se paga con anterioridad o si la voluntad de las partes es hacerlo antes, también; “cuanto antes esté el dinero en los bolsillos de las personas trabajadoras, mejor”. Además, planteamos la extensión de la práctica de Orange de abonar la nómina del mes de diciembre/Navidad con mayor antelación, así como en el verano.
- Extender el servicio Bon Appetit u otros servicios de comida de catering a todos los centros del Grupo MásOrange a nivel estatal. Habría que tener en cuenta que es necesario disponer de un comedor y de espacio para poder alojar los frigoríficos necesarios para mantener la comida a la temperatura adecuada de conservación.

- Extender el sistema de la cesta de Navidad de Orange en el que puedes elegir los productos a través de la intranet y que ha funcionado bien y ha sido satisfactorio por lo que plantearía su extensión a todas las empresas de Más Orange. También habría que extender la denominada “comida de Navidad” a todas las sedes de MásOrange con coste a cargo de la empresa.
- Extensión a toda la plantilla de MásOrange de una tarjeta con los 30 cafés al mes (con equivalencia en agua u otros productos de las máquinas de vending).
- Unificación y homogenización de los paquetes de retribución flexible que existen (tarjeta transporte, ayuda comida, seguro de salud, guardería, etc.) para maximizar el ahorro fiscal a todos y todas en MásOrange, incluso añadiendo nuevos conceptos siempre que sean posibles.
- Extender el derecho de la fruta en la oficina a todos los empleados/as, no solo en Madrid, sino en todas las sedes donde sea posible.
- La extensión de servicios para todas las personas trabajadoras de MásOrange como: “Programa de Empresa saludable”, “Tómate tu tiempo” (con servicios “manitas”, “telefarmacia”, “servicio de orientación psicológica, etc), descuentos de energía, servicio Payflow para anticipar el salario devengado, etc.
- Como atenciones adicionales, pedimos detalles para el día del cumpleaños (por ejemplo, día libre, un detalle en especie, etc) o llegado día del aniversario al cumplir una antigüedad mínima en la empresa (ej. una gratificación especial, un regalo especial, etc).