

# REVISIÓN SALARIAL Y CALENDARIO LABORAL

Aunque en **CCOO** somos conscientes de que el mantenimiento del empleo es el objetivo prioritario en la empresa, junto a **USO** nos dirigimos a la Dirección para volver a presentar dos asuntos que acumulan un inexcusable retraso: nos referimos al proceso anual de actualización de sueldos y al calendario laboral 2025.

**CALENDARIO LABORAL.** El pasado miércoles en **CCOO** y **USO** unificamos en una sola iniciativa las propuestas de calendario laboral para 2025, solicitando que se concretasen y aclarasen a la mayor brevedad posible el comienzo y finalización de la jornada intensiva de verano, así como los días libres disponibles durante este año. De esta manera, las personas trabajadoras podremos compatibilizar y planificar con antelación los proyectos profesionales y las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral. La propuesta conjunta respetaba y recogía los acuerdos y consensos de los calendarios laborales de ejercicios anteriores:

- **Jornada intensiva de verano del 16 de junio al 1 de septiembre**, aunque expusimos también la posibilidad de ampliar la duración de la jornada de verano algunos días más en septiembre.
- Respetar los 23 días hábiles de **vacaciones** previstos en los convenios colectivos, así como los días de vacaciones adicionales por **antigüedad** (2 días para trabajadores/as con 20 o más años de antigüedad, 1 día para trabajadores/as con al menos 10 años de antigüedad), los 2 días de **asuntos propios** del convenio, los 3 días adicionales en 2025 por **exceso de jornada** y los **festivos de empresa** del 24 y el 31 de diciembre. Si se optara por ampliar en septiembre la jornada intensiva de verano, entendemos que habría que ajustar los días de libranza por exceso de jornada.

Todo lo anterior se propuso sin perjuicio de las posibles adaptaciones que habría que acometer si finalmente se aprobara la reducción de la jornada laboral en España anunciada por el Ministerio de Trabajo.

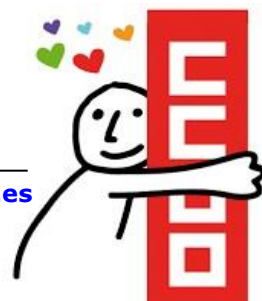
Puedes consultar la petición conjunta en el siguiente [enlace](#).



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

✉ [comitempresa.es@masorange.es](mailto:comitempresa.es@masorange.es)

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



Para nuestra sorpresa, ayer jueves a las 19:24h la Dirección nos envió a **CCOO** y resto de la RLPT una comunicación con un calendario laboral en el que además de no tenerse en cuenta la jornada laboral de las personas trabajadoras con reducción de jornada, se aplica una modificación en la duración de la jornada intensiva de los viernes, que impacta directamente a los días adicionales por exceso de jornada, sin haberla negociado previamente e impuesto de manera unilateral.

Desde **CCOO rechazamos esta imposición** y así se lo hemos manifestado a la Empresa en un nuevo escrito conjunto con **USO** en el día de hoy.

Puedes consultar la petición conjunta en el siguiente [enlace](#).

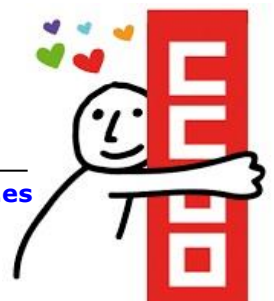
**REVISIÓN SALARIAL.** También de manera coordinada y conjunta, el pasado miércoles, en **USO** y **CCOO** hemos propuesto a la Dirección para 2025 una **revisión salarial de carácter universal del 5% para toda la plantilla sin excepciones** y que el incremento se realice este mismo mes de abril, con efecto retroactivo al 1 de enero, y siempre con especial atención a los sueldos más reducidos. Ambas organizaciones consideramos que, al igual que los accionistas de Orange y MásMóvil se repartieron un megadividendo de casi 6.000 millones de euros al inicio de la *joint venture*, o bien cuando la Dirección se autorregaló un *bono directivo* de 100 millones de euros, las trabajadoras y trabajadores de MasOrange merecen también un trato favorable, una compensación análoga en forma de revisión salarial que sirva de motivación para continuar dando buenos resultados un año más.

Puedes consultar petición conjunta en el siguiente [enlace](#).



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

✉ [comitempresa.es@masorange.es](mailto:comitempresa.es@masorange.es)  
☎ 912 521 695 – 912 521 696  
656 160 867 – 606 390 757



# IRPF/ RENTA 2024

**La campaña de la renta correspondiente al ejercicio 2024 comenzó el pasado 2 de abril.**

Los afiliados/as a **CCOO** pueden deducirse las cuotas sindicales en la declaración de la renta (casilla 14). Recordamos a quienes tuvieron acciones de Orange y recibieron en junio y diciembre del año pasado el pago de dividendos, que éstos han de incluirse en el IRPF.

En la **intranet** de la empresa es posible obtener el certificado con los ingresos y retenciones a cuenta del IRPF efectuados en 2024.



## CALENDARIO RENTA 2024

- **Desde el 2 de abril.** Presentación de la declaración a través de la web de la Agencia Tributaria.
- 29 de abril. Petición de cita previa para atención telefónica.
- 6 de mayo. Presentación de la declaración con ayuda telefónica.
- 29 de mayo. Petición de cita previa para la atención presencial en las oficinas de la Agencia Tributaria.
- 2 de junio. Presentación de la declaración en las oficinas.
- 25 de junio. Fecha límite para presentar las declaraciones a ingresar (positivas, a pagar).

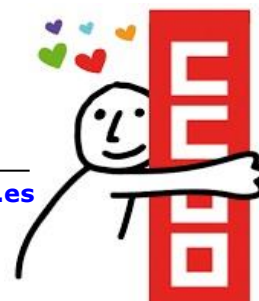
30 de junio. Fecha límite para presentar el resto de las declaraciones (negativas, a devolver). Fin de la Campaña Renta 2024



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

✉ [comitempresa.es@masorange.es](mailto:comitempresa.es@masorange.es)

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



# DESPIDOS EN EL ERE... Y FUERA DEL ERE, TAMBIÉN



Como parece que no es suficiente con la destrucción de cientos de puestos de trabajo durante los últimos meses a consecuencia del ERE forzoso maquinado por la Dirección y sus sindicatos, esta semana en una nueva vuelta de tuerca se han ejecutado más despidos en MasOrange. Sin embargo, estas extinciones laborales no cuentan para las cifras del ERE, puesto que se han tramitado como despidos disciplinarios.

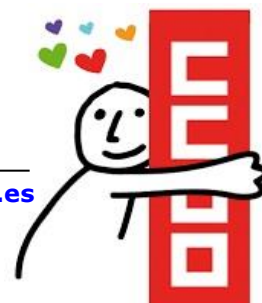
Se trata de despidos individuales de carácter disciplinario con los que la Dirección ha puesto de patitas en la calle al menos a cuatro compañeras de Orange Espagne (**OSP**), Euskaltel y Xfera:

- ✓ Las dos compañeras despedidas en **OSP** prestaban servicio en el área de **B2B**, en La Finca, Madrid. Como [anunciábamos](#) en su momento, en B2B ya se había superado el cupo de extinciones



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

✉ [comitempresa.es@masorange.es](mailto:comitempresa.es@masorange.es)  
 ☎ 912 521 695 - 912 521 696  
 656 160 867 - 606 390 757



previstas (42) en el despido colectivo. Esta circunstancia podría apuntar a otro intento de fraude en la gestión del peor ERE de toda la historia de la compañía, en el que la Dirección habría fingido durante el periodo de negociación del ERE rebajar el número inicial de despidos con la intención oculta de ejecutar salidas individuales más adelante alegando imaginarios incumplimientos laborales. Una de las trabajadoras despedidas tiene 54 años de edad y llevaba 24 años en la empresa; la otra empleada tiene 51 años y una antigüedad de 23 años. Una de estas extinciones ha sido comunicada por burofax.

- ✓ La compañera despedida en Euskaltel tiene 51 años y comenzó a trabajar en la empresa en el año 2000... Más de 25 años de antigüedad. Realizaba sus tareas en el área de **Ventas y Distribución**, donde los despidos del ERE podrían haber alcanzado también el límite. Como en los casos anteriores, se trata de un despido disciplinario en el que la Dirección alega un presunto bajo rendimiento laboral ([Artículo 54 ET](#): "1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: [...] e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado [...]"). El despido ha sido comunicado por Teams.
- ✓ El otro despido ejecutado esta semana afecta a una joven trabajadora de Xfera que prestaba sus servicios en La Finca, a la que también acusan de bajo rendimiento laboral. Además, en fechas recientes despidieron a otro trabajador de MásMóvil en Madrid por el mismo motivo; este compañero pertenecía al área de **Tecnología** y operaba dentro de uno de los departamentos vetados en el ERE.

Hay otro aspecto relevante en los últimos despidos acontecidos en MasOrange. Una [sentencia](#) reciente del Tribunal Supremo ha determinado que las personas trabajadoras tienen derecho a una "audiencia previa" antes de ser despedidas de manera disciplinaria, de tal modo que las empresas deben dar a los afectados la oportunidad de defenderse de los cargos que les imputan con anterioridad a materializar la extinción del contrato laboral por el despido. Para el Alto Tribunal, las compañías que no ofrezcan la posibilidad de esa audiencia previa estarían incurriendo en una vulneración del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional Trabajo (OIT).

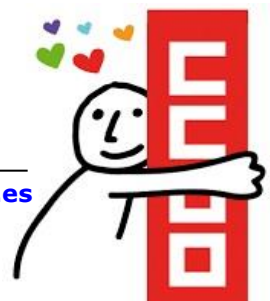
En consecuencia, para evitarse líos y seguir despidiendo *a gusto*, los máximos responsables de RR.HH. conceden un aplazamiento demorando la efectividad del despido un par de días, en el que el trabajador/a puede hacer alegaciones, aunque eso sí:



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

✉ [comitempresa.es@masorange.es](mailto:comitempresa.es@masorange.es)

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



- Aseguran que el despido es cosa hecha y va "pa'lante" en 48 horas. Prueba de esto es que ninguna de las alegaciones que han realizado las compañeras despedidas ha valido de nada y todas están en la calle.
- La baja en los sistemas y el bloqueo del equipo informático son inmediatos, con lo que dejan al afectado/a indefenso sin poder acceder a correos, mensajes, etc. con los que rebatir las acusaciones de bajo rendimiento.
- Estas personas tampoco pueden trabajar y las prohíben el acceso a las oficinas: "[...] desde el momento de la notificación de esta comunicación [de la presunta comisión de una falta laboral muy grave -bajo rendimiento- cuya sanción es el despido disciplinario] y hasta la fecha en la que se le notifique la decisión que finalmente adopte la empresa [el despido], Ud. no deberá acudir a su puesto de trabajo" (Extracto del escrito de RR.HH. a las personas despedidas).
- Comentaron a las afectadas que era mejor para ellas que las despidieran así (despido individual disciplinario) a que lo hicieran dentro del ERE, porque ganan más... Y luego hay quien dice que las indemnizaciones del ERE de MasOrange no son una porquería; incluso alguno de los sindicatos firmantes de los despidos aseguraba que las indemnizaciones del ERE superaban las previstas para los despidos improcedentes. Otro bulo más de quienes mienten cada vez que abren la boca.

### RECOMENDACIONES ANTE LOS DESPIDOS

Ya sea un despido a través del ERE o un despido individual disciplinario, las recomendaciones son similares:

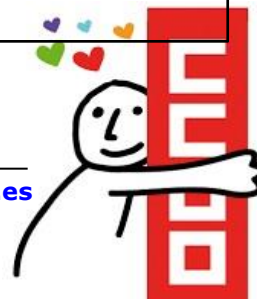
- **Exigir la presencia de un representante legal en la comunicación del despido.** Es tu derecho y además absolutamente recomendable.
- Escribir "**NO CONFORME**" en todos los papeles que requieran alguna firma.
- **Repasar bien las cifras** del finiquito y la indemnización, pues los presuntos "errores" siempre parecen ir hacia el mismo lado, en perjuicio de la persona despedida.
- No entregar el material ofimático de la empresa sin el correspondiente "Recibí", para evitar que la Dirección pueda alegar que no consta la recepción.
- Manifestar por escrito cualquier circunstancia que se considere relevante: "Pendiente de recibir transferencia", "Pendiente de revisar cantidades", "Falta el pago por trabajos programados, guardias, intervenciones...", "Faltan días de vacaciones o días de libre disposición", "Falta la indemnización por ausencia de preaviso", "He recibido coacciones durante el período de adscripción voluntaria", "Tengo reducción de jornada por guarda legal", "Pertenenencia a un colectivo vulnerable/protegido", "Los cálculos son erróneos", etc.
- **Consultar con un abogado/a** y, en su caso, acudir a los tribunales.



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

✉ [comitempresa.es@masorange.es](mailto:comitempresa.es@masorange.es)

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



**En CCOO volvemos a manifestar nuestra absoluta oposición a todos los despidos que se están ejecutando en la empresa, ya sea en el ERE o fuera del mismo.** Exigimos poner fin de manera inmediata a esta nefasta política de recursos humanos y a la destrucción de empleo en MasOrange, porque la desgraciada *joint venture* que nos vendieron como “proyecto de crecimiento” está resultando ser una auténtica carnicería.

Queremos ayudarte; cuenta con nosotras/os. Mientras tanto seguiremos informando y aconsejamos prestar atención al canal de [WhatsApp](#) de **CCOO**. También puedes enviar un correo a [comitempresa.es@masorange.es](mailto: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...



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

✉ [comitempresa.es@masorange.es](mailto:comitempresa.es@masorange.es)  
☎ 912 521 695 – 912 521 696  
656 160 867 – 606 390 757

