

IGUALDAD

Las personas integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad por parte de USO y CCOO hemos pedido de manera conjunta a la Dirección una reunión urgente.

Las reuniones semestrales de seguimiento del **Plan de Igualdad de Orange** son obligatorias, pero nos encontramos con que no las ha habido durante el último semestre del año pasado y tampoco ninguna en 2025.

El principal objetivo de estas reuniones es el seguimiento de las medidas previstas en el Plan. La Dirección debe presentar los datos de avance junto con las evidencias de los KPI asignados a cada punto repartido en los bloques de: Selección y contratación, Formación y promoción profesional, Retribuciones, Acoso sexual, Comunicación y cultura inclusiva, Infrarrepresentación femenina y Conciliación y corresponsabilidad.

Además hemos **solicitado** la entrega del registro retributivo de 2025 (correspondiente al ejercicio de 2024) y los datos de reducciones de jornada por guarda legal hasta el 23 de abril de 2025, fecha en que se cerró el cierre del ERE forzoso de MasOrange, para evaluar el impacto de los despidos en este colectivo.

La brecha salarial de **OSP** (lo que las mujeres trabajadoras cobramos de menos respecto a nuestros compañeros) se situó en un 13,8% en 2023, con menor presencia de las mujeres en todos los grupos profesionales, excepto en el Grupo 2 del convenio, el que tiene los salarios más bajos de la compañía. La brecha salarial publicada por MásMóvil en su "Memoria de Sostenibilidad" de 2023 fue del 16,1%.

En el mismo **documento de 2024**, ya bajo el nombre de MasOrange, aparece una **brecha salarial del 15,04%** (págs. 16, 77), que supone que las mujeres de la empresa tengamos **una retribución media inferior en casi 10.000 euros anuales** (53.639,85) respecto a nuestros compañeros (63.137,51). Los datos son de la propia Dirección.

Esperamos que estas cuestiones y el resto de materias de igualdad puedan ser aclaradas por una Dirección que afirma lo siguiente en la página 77 de dicha memoria:

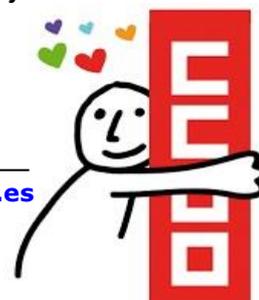
"En el Grupo MasOrange nos comprometemos, a lo largo del año 2025, a fijar objetivos a medio o largo plazo de reducción de la brecha salarial media del Grupo, así como analizar en mayor detalle aquellas categorías donde la brecha sea más señalada."



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

✉ comitempresa.es@masorange.es

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



MOVILIDAD SOSTENIBLE

Ayer se celebró en la sede del Ministerio de Transportes una jornada sobre movilidad sostenible al trabajo en la que participó **CCOO** MasOrange y que fue presidida por Jose Antonio Santana, secretario de estado del Ministerio, y Rafael Guerra Posadas, subsecretario.

Marcos Romero y Juan María Hernández, delegados de **CCOO** de MasOrange, participaron en el evento como ponentes para informar de la situación en la empresa.



Expusieron la necesidad de continuar impulsando un modelo de movilidad sostenible en la compañía que minimice el impacto ambiental de los desplazamientos laborales, promoviendo el uso racional del vehículo privado y fomentando alternativas como el transporte público, la bicicleta, el coche compartido y los desplazamientos a pie.

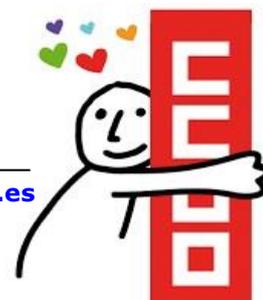
La mayoría de los empleados/as utilizan el coche como principal medio de transporte a las oficinas, lo que implica altos costes, contaminación y pérdida de tiempo, además de aumentar los accidentes *in itinere* (aunque se han reducido en los últimos dos años).

En **CCOO** presentamos el modelo aplicado en las oficinas centrales de MasOrange, que incluye un servicio gratuito de lanzaderas a distintos puntos de la capital, plazas de aparcamiento compartidas, así como incentivos económicos (hasta 60 euros mensuales) para quienes optan por medios sostenibles de transporte y acceso al centro de trabajo. Los ponentes destacaron los beneficios del plan (reducción de accidentes, ahorro económico, menor estrés y mejora del entorno urbano) y propusieron ampliar medidas como el teletrabajo e incentivos para dejar el coche en casa. En la parte final de la ponencia insistieron en la importancia de un cambio de mentalidad y en la colaboración entre empresas, trabajadores/as y administraciones públicas para lograr una movilidad respetuosa con el medio ambiente y verdaderamente sostenible.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



CONVENIO Y REVISIÓN SALARIAL

En junio volvió a quedar patente que la última revisión salarial, además de insuficiente, no es consolidable y por eso aparece desglosada cada mes en la nómina bajo el concepto de "A cuenta Convenio +O".

Los convenios colectivos aplicables en Orange (**OSP**, **OSFI** y **Simyo**) y en algunas filiales de MásMóvil (Euskaltel, R Cable y Telecable) siguen plenamente vigentes y desplegando todos sus efectos, pese a encontrarse en situación de ultraactividad tras la denuncia unilateral realizada por la empresa a finales del año pasado.



En el caso concreto del convenio de Orange, las disposiciones del Capítulo III (Sistema retributivo, estructura salarial e incrementos salariales anuales) y del Capítulo IV (Complementos salariales) continúan en vigor. Estos artículos no establecen limitaciones temporales en su redactado ni hacen referencia a años, fechas o ejercicios concretos, por lo que su vigencia no se ve afectada por la denuncia del convenio.

Por ello, en **CCOO** rechazamos la actitud de la Dirección, que sostiene que "los convenios colectivos han sido denunciados, se encuentran en situación de ultraactividad y, por tanto, no garantizan ningún incremento salarial". **Esta tesis empresarial ignora de forma consciente y deliberada la jurisprudencia de los tribunales en esta materia.**

Durante la última reunión, volvimos a exponer esta cuestión (incluso por escrito), que se puede consultar en el siguiente enlace:

https://www.ccoo-orange.es/wp-content/uploads/2025/07/CCOO_ambito_aplicacion-pag.3.pdf

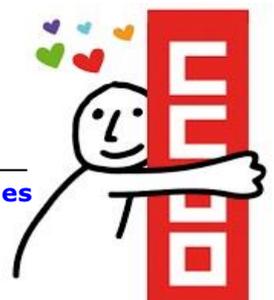
La reciente sentencia del Tribunal Supremo (**STS 53/2025, de 28 de febrero**) es clara al respecto y dice que:

"[...] las cláusulas de incremento o revisión salarial se mantienen mientras dure la situación de ultraactividad, pero señalando que tal continuidad es inaplicable respecto de cláusulas de las que inequívocamente se desprenda su pactada limitación temporal".



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



Esto implica que las cláusulas convencionales que no están ligadas a años concretos siguen desplegando sus efectos durante toda la vida del convenio, incluso aunque éste haya sido denunciado o prorrogado. La misma sentencia afirma que:

“Dado que, en este caso, la previsión [de revisión salarial] no va ligada a ningún año concreto, sino que se refiere -sin distinción- a cada año de vigencia del convenio, la sentencia recurrida ha interpretado que esta previsión no está unida de manera directa a los años de vigencia inicial, sino que puede aplicarse mientras el convenio esté vigente. Esta interpretación no solo es acorde con los principios hermenéuticos que rigen la aplicación de los convenios colectivos, tal como han sido reiteradamente establecidos por esta Sala y se han transcrito anteriormente; sino que, además, se trata de una interpretación que esta Sala comparte plenamente por lógica, adecuada y coherente [...]”.

La misma conclusión aplica a los complementos y pluses salariales sujetos a revisión conforme al IPC, puesto que tampoco hay una referencia temporal concreta en el convenio de Orange:

“Estos importes [de los pluses y complementos] se revalorizarán en cada uno de los siguientes años de vigencia del acuerdo con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo”. (art. 8 convenio)

En consecuencia, la negativa de la Dirección a aplicar a los pluses las actualizaciones de acuerdo al IPC carece de justificación y perjudica a las personas trabajadoras que vienen realizando desde el 1 de enero de este año estas disponibilidades.

Dejando a un lado que la última revisión salarial ha provocado una **devaluación masiva de los salarios en la empresa en 2025 para más del 70% de la plantilla** –hecho **reconocido** hasta por los firmantes del acuerdo–, también queremos denunciar el intento de sustitución de un sistema de revisión salarial (el del convenio de Orange) sin ninguna duda **consolidable**, por un pago provisional y condicionado “A cuenta Convenio +O” que podría ser compensado, absorbido e incluso detraído en pocos meses, lo que acarrearía un nuevo frente judicial en MasOrange.

En **CCOO** seguiremos exigiendo el respeto a los derechos laborales de la plantilla y el cumplimiento de los convenios, porque su denuncia no habilita a la Dirección para ignorar las cláusulas vigentes ni para dejar de aplicar las mejoras salariales reconocidas legal y convencionalmente.

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

