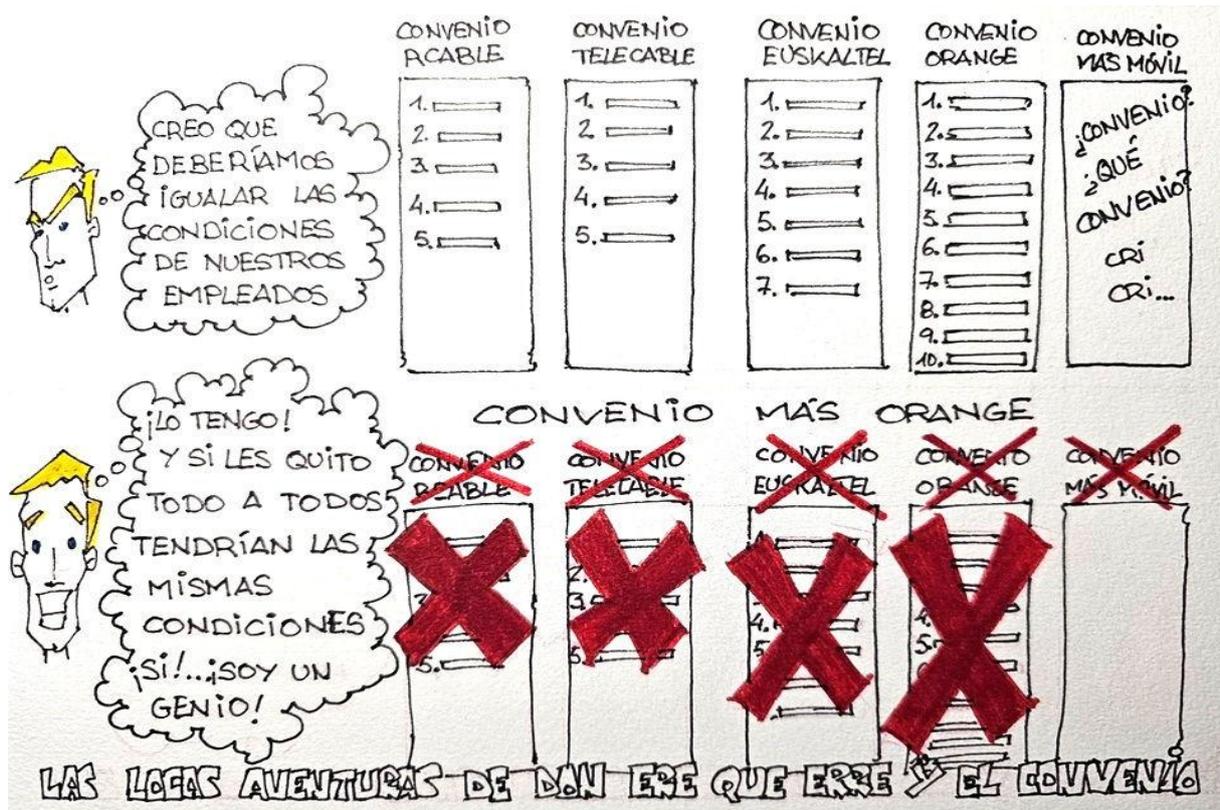


CONVENIO COLECTIVO

UN RETROCESO SIN PRECEDENTES PARA LA MAYORÍA DE LA PLANTILLA DE MASORANGE



En la reunión celebrada ayer, jueves 18 de septiembre, la Dirección presentó varias propuestas para el convenio colectivo de MasOrange que, de materializarse, supondrían un empeoramiento sin precedentes en las condiciones laborales de la plantilla.

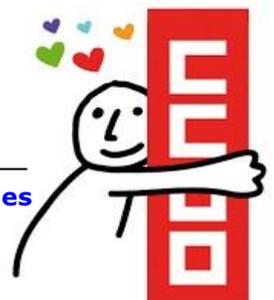
Por nuestra parte, hicimos entrega de una propuesta de beneficios sociales para toda la plantilla de MasOrange, que puedes consultar [aquí](#).

También presentamos un escrito con varias preguntas y dudas sobre el sistema de clasificación profesional propuesto por la empresa. Hace unas semanas preguntamos a RR.HH. sobre esto mismo, nos remitieron entonces a la reunión del convenio y ayer nos dicen que no van a contestar... Así, como suena. Puedes consultar el documento [aquí](#).



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
cco@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



La última reunión ha despejado cualquier duda sobre las intenciones empresariales en este proceso "negociador":

- **Orange pierde en absolutamente TODO:** beneficios sociales, salario, variable, jornada intensiva, teletrabajo, vacaciones, etc. No hay ni una sola mejora y todo son retrocesos y pérdidas de derechos, algunos muy significativos e importantes. Desde que hace año y medio arrancó la *joint venture*, la plantilla de Orange se asemeja cada vez más a un *punching* de boxeo que solo recibe un golpe tras otro.
- En **Euskaltel**, si sacrifican su estupenda jornada laboral de 1.700 horas anuales y su bolsa adicional de 40 horas libres (trabajando en consecuencia unas 80 horas más al año), podrían obtener algún avance en dos o tres beneficios sociales. Y lo mismo en **Telecable y RCable**, siempre que curren unas 30 horas más y digan adiós a un mes de jornada intensiva de verano... En cualquier caso, quedarían excluidos de ventajas tan importantes como el **tráfico telefónico** (35,05€/mes para cuatro líneas, cerca de 1.700 euros anuales), el **plan de pensiones** (unos 1.900 euros anuales), el **Plan Familia** (según los casos, 9.000 o 6.000 euros anuales) o las ayudas a la **movilidad sostenible** (hasta 720 euros anuales).
- El personal de **MásMóvil**, que no tiene convenio propio, con condiciones laborales que arrancan del cero casi absoluto y donde apenas hay margen para el retroceso, podría conseguir mejoras netas en algunos apartados, aunque como en el caso anterior, estarían vetados en buena parte de los beneficios sociales.

Para evitar dudas, detallamos qué propone la Dirección para el convenio.

BENEFICIOS SOCIALES

La Dirección solo reconoce como aplicables a toda la plantilla seis beneficios sociales, algunos además con recortes:

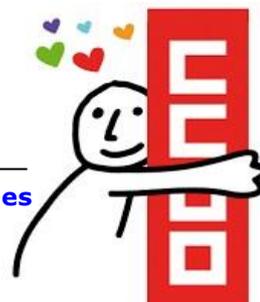
- Seguro médico.
- Ayudas del fondo de acción social.
- Ayuda a comida.
- Seguro de vida y accidentes
- Préstamos.
- Complemento por incapacidad temporal.

Otros beneficios como el plan de pensiones, el tráfico telefónico, el Plan Familia, las ayudas a movilidad sostenible, etc. quedarían **restringidos** a las personas que ya los disfrutaban actualmente en Orange, sin posibilidad de incorporación de nuevos beneficiarios. Incluso se deja en el aire si se mantendrán intactos para las filiales de OSP, antigua OSFI o Simyo, al



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
cco@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.cco.es



advertir que "habría que analizar la fuente o el acuerdo que da derecho al beneficio social para evaluar su continuidad a título individual".

Además, pretenden que el **coste fiscal** del seguro médico, del tráfico telefónico y del seguro de vida y accidentes, actualmente asumido por la empresa, pase a ser pagado directamente por la persona trabajadora, unos 30/40 € mensuales.

SEGURO MÉDICO

La mayoría de la plantilla de MasOrange disfruta de un seguro médico a cargo de la empresa que cubre al trabajador/a, al cónyuge y a los hijos/as menores de 25 años, con posibilidad de elegir entre Cigna, Adeslas o Sanitas.

La propuesta de la Dirección consiste en **una única aseguradora para toda la plantilla elegida por ellos**, que podría ser una de las actuales u otra distinta como Mapfre.

No sabemos si se mantendrían las mismas coberturas, aunque **difícilmente podrá conservarse el mismo cuadro médico**, lo que supone un problema para las personas con tratamientos en curso. Nada dicen sobre la posibilidad de contratar el seguro médico para ascendientes convivientes a cambio de una cuota reducida. Y como señalábamos antes, el coste fiscal del seguro médico dejaría de pagarlo la empresa y empezaría a hacerlo el trabajador/a.

AYUDAS SOCIALES

En Orange existe un fondo de acción social con el que este mismo año se han pagado ayudas de hasta 600 euros en varios supuestos (hijos/as menores de 3 años, gastos sanitarios de oftalmología, audición, odontología, aparato locomotor y tratamientos de fertilidad, ayudas para hijos/as con sobredotación, para trabajadores/as con celiaquía, para hijos/as con TDA/TDAH o para estudios de bachillerato y FP).

En 2025 la cuantía del fondo de Orange supera los 707.000 euros.

Pues bien, la Dirección propone un fondo de 668.000 euros para todo MasOrange... Esto es, **un fondo considerablemente menor para una plantilla mucho mayor**, lo que provocará que las ayudas se reduzcan de manera drástica en ejercicios posteriores, incluso algunas podrían desaparecer. Tampoco garantizan que el fondo vaya a actualizarse con el IPC.

Para terminar este punto, proponen que el personal que quieren excluir del convenio (directores/as, managers, gerentes) no pueda beneficiarse de las ayudas sociales. En **CCOO** no estamos de acuerdo.

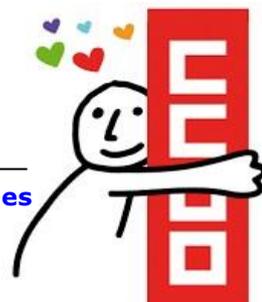
INCAPACIDAD TEMPORAL

Se mantendría el 100% del salario en situaciones de IT, como ya disfruta la mayoría de la plantilla.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
ccoo@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

Igual que en Orange: dos anualidades de salario fijo más variable en caso de muerte o incapacidad permanente por accidente o enfermedad no laboral; cuatro anualidades si la causa es por accidente o enfermedad profesional.

AYUDA A COMIDA

Se mantiene en 10 euros diarios, excluyendo la jornada intensiva y los viernes. No atienden las reivindicaciones históricas de **CCOO** para subir el importe y poder hacer frente al incremento brutal de los precios de los menús de bares y restaurantes.

PRÉSTAMOS

Extensión del modelo de Orange al resto de empresa: hasta 6.000 euros a devolver en doce meses sin intereses, siempre que concurren causas de especial gravedad (enfermedad grave, gastos de defunción, reformas en la vivienda habitual por incapacidad...). Para poder pedir este préstamo exigen una antigüedad mínima en la empresa de dos años.

JORNADA LABORAL

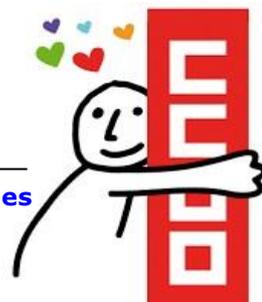
La Dirección propone varios cambios que afectan de manera muy negativa a la mayoría de la plantilla de MasOrange:

- **Jornada laboral de 1.740 horas al año**, que aumenta la carga laboral sobre todo en Euskaltel, Telecable y RCable.
- Mantienen la jornada intensiva de los viernes.
- **Reducen la jornada intensiva de verano**, que iría del 1 de julio al 31 de agosto para toda la plantilla de MasOrange. Plantean que haya además otros 14 días de jornada intensiva que la Dirección fijará unilateralmente en el calendario a su libre albedrío. Los trabajadores/as de Telecable y RCable, que tienen 3 meses de jornada intensiva en verano, estarán contentos... Y los de Orange, que podrían perder la jornada intensiva durante la segunda quincena de junio, tampoco estarán dando palmas.
- Proponen un total de 25 días de vacaciones anuales, a disfrutar dentro del año natural (excepcionalmente hasta el 30 de abril).
- Quieren **eliminar los días de libre disposición** (Orange) y las bolsas de horas (Euskaltel, Telecable y RCable).
- **Quitan los días de vacaciones por antigüedad** (Orange).
- Mantienen los festivos de empresa el 24 y 31 de diciembre, pero nada dicen de si estos días puedan ser sustituidos por otros cuando caen en fin de semana.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
cco@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



- Proponen que al menos 10 días de vacaciones sean disfrutadas de manera ininterrumpida, preferentemente entre junio y septiembre.
- No dicen nada de la compra de vacaciones.
- Tampoco sobre los horarios: no mencionan la flexibilidad horaria, el tiempo de comida, la duración de la jornada diaria de lunes a jueves o la de los viernes o si hay una hora mínima de salida.

TELETRABAJO

Más recortes. La Dirección propone para el trabajo a distancia:

- **Dos días de teletrabajo a la semana**, aunque matizan que lo importante es que se acuda tres días a la oficina... que puede parecer lo mismo, pero no si hay algún festivo entre medias.
- De los dos días de teletrabajo, uno **obligatoriamente** ha de ser el viernes. El otro día se fija de común acuerdo con el responsable.
- **Eliminar el modelo de teletrabajo de tardes.**
- Mantener la bolsa anual de 12 días de teletrabajo adicionales (como en Orange).
- No dicen nada de la posibilidad de cambiar los días de teletrabajo semanales.

TABLAS SALARIALES

Proponen la siguiente tabla salarial, referenciada a los **nuevos grupos profesionales** del convenio:

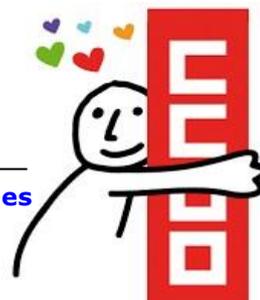
Salario mínimo fijo bruto anual por grupo profesional y año			
	2026	2027	2028
Grupo 1	19.000 €	20.000 €	21.000 €
Grupo 2	26.500 €	27.500 €	28.000 €
Grupo 3	32.650 €	33.500 €	35.000 €

- Seguimos revisando estas cantidades, pero nuestra impresión inicial es que las **cifras son excesivamente bajas**. Por otra parte, dicen que los mínimos reflejados en la tabla no son compensables ni absorbibles.
- Mantienen la posibilidad de recibir el salario en 12 o 14 pagas al año.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
cco@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.cco.es



- **Variable. Reducción del mínimo garantizado en Orange del 15% al 10%.**
- **Ninguna referencia al IPC:** podría desaparecer del convenio.

PLUSES Y COMPLEMENTOS

La Dirección propone un cambio completo en este apartado, sustituyendo todo lo anterior por su nuevo modelo. Hablan solo de los pluses que detallamos a continuación, diciendo que los no mencionados, o bien podrían desaparecer por estar en desuso, o bien podrían entenderse incluidos en los que proponen ahora.

Cuando preguntamos en **CCOO** por su posible actualización anual, contestan que no lo han considerado y que podrían decir algo más adelante.

GUARDIAS E INTERVENCIÓN

Proponen 420 euros por semana de guardia, que incluiría hasta 4 horas de intervención.

- Si las horas de intervención superan las 4 horas semanales (hasta 8 horas), 100 euros adicionales, más compensación por tiempo de 1:1.
- Si las horas de intervención superan las 8 horas semanales (hasta 12 horas), 200 euros adicionales, más compensación por tiempo de 1:1.
- Si las horas de intervención superan las 12 horas, 200 euros, más 100 euros por cada bloque de 4 horas. Aquí podría haber compensación por tiempo 1:1 (pero en realidad no lo han dicho, así que no estamos seguros).
- Los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero tienen la consideración de días especiales y devengarían una compensación adicional por guardia de 100 euros y un día de descanso; se pierde el domingo de Pascua como festivo especial.
- Dicen que podrían darse hasta dos semanas al mes de guardias, unas 26 semanas cada año.

PLUS DE DISPONIBILIDAD EN ÁREAS NO TÉCNICAS

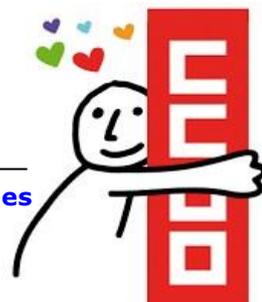
Proponen 170 euros por cada semana de disponibilidad. Las intervenciones no se pagan y solo se compensan con tiempo 1:1, incluso aunque se realicen en fines de semana, festivos o festivos especiales.

Como en el caso de las guardias (aunque a un precio muy inferior y con condiciones mucho peores) prevén hasta dos semanas mensuales en situación de disponibilidad.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
ccoo@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



PLUS GRIET

Proponen 6.000 euros brutos anuales por este concepto, que obliga a estar en situación de disponibilidad durante todo el año, con tarifa plana de intervenciones.

TRABAJOS PROGRAMADOS

Proponen la siguiente tabla:

	Remoto	Presencial	Tiempo
<4 horas de duración	50 €	70 €	1:1
De 4 a 8 horas	75 €	90 €	1:1
Más de 8 horas	90 €	110 €	1:1

Se pierde la compensación adicional por trabajos programados de fin de semana y festivos. Tampoco aclaran si respetarán el redactado que aparece en el convenio de Orange y que fue fruto de un pleito que ganamos hace ya bastantes años en los tribunales.

CONCLUSIONES

En **CCOO** seguimos analizando las propuestas de la empresa, que se comprometieron a enviar por escrito, pero **las primeras impresiones son malas...** horribles en realidad. Nos cuesta entender que, incluso siendo esta una primera oferta, haya tal cantidad de retrocesos en tantísimos derechos y condiciones que la mayoría de la plantilla lleva años disfrutando.

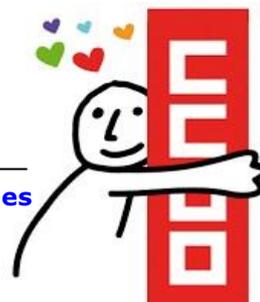
No se explican estas regresiones en la principal teleco del país por número de clientes, ni tampoco cuando la situación económica de la empresa, según publicita la Dirección, es positiva. Aunque visto que hace un año consiguieron sacar adelante el peor ERE de toda la historia de la compañía, parece perversamente lógico que intenten repetir la jugada y hacer lo mismo con el convenio.

Nuestro propósito es conseguir los mejores derechos para toda la plantilla, sin recortes ni retrocesos para nadie. Desde **CCOO** consideramos prioritario que todas las personas trabajadoras de MasOrange tengamos las mismas condiciones laborales, sociales y económicas, pero esta ansiada equiparación no puede ser a la baja y **no aceptamos que se quiten beneficios a unos para dar migajas a otros.** Además, las propuestas de la Dirección perpetúan las diferencias entre las plantillas, que nunca tendrán de esa manera condiciones equiparables.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
cco@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es



3 de julio 2025



Para esto, es preferible mantener la situación actual y, si finalmente el Grupo Orange retoma el **control** de la compañía en pocos meses, negociar bajo las pautas de la nueva Dirección.

El verdadero fracaso no sería la ausencia temporal de un convenio único en MasOrange, sino que la mayoría de las personas trabajadoras retrocedieran en derechos y beneficios con el nuevo convenio, perdiendo en el camino avances que tanto esfuerzo y tiempo han costado alcanzar y que probablemente nunca podrían recuperarse. Además, estos recortes serán un techo insalvable para el personal actualmente sin convenio y para las nuevas contrataciones.

La siguiente reunión está prevista para el 2 de octubre.

Respetaremos siempre la decisión de la plantilla. 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, a cco@corporativo.euskaltel.es o a telecable@fsc.ccoo.es. O bien hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Euskadi, Asturias, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Zaragoza, 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
cco@corporativo.euskaltel.es
telecable@fsc.ccoo.es

