

CONVENIO COLECTIVO

LA DIRECCIÓN MAQUILLA SU PROPUESTA INICIAL, PERO LOS PRINCIPALES RECORTES SE MANTIENEN

Ayer 16 de octubre hubo otra reunión del convenio. La Dirección trajo algún progreso sobre su oferta inicial; algo que no era demasiado complicado habida cuenta de lo horrible que era... y sigue siendo. Así que, quien pretenda trasladar que la empresa acepta respetar el convenio de Orange y aplicarlo a todo MasOrange, está mintiendo de manera descarada. **El mensaje correcto es que la Dirección quiere recortar el convenio de Orange y una vez mutilado, entonces sí, extenderlo.**

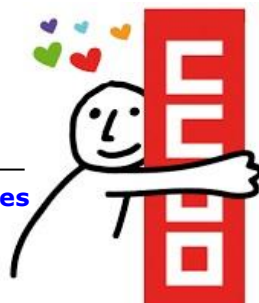
El resumen de la reunión de ayer es parecido al de hace un mes:

- En **Orange**, recortes: teletrabajo, beneficios sociales, jornada de verano... casi todo empeora. Tras *comerse* la mayoría los despidos forzados del ERE, soportar degradaciones profesionales, un clima laboral tóxico, desprecios, etc., sería el colectivo más perjudicado.
- En **Euskaltel**, si tragan con currar 70 horas más al año, accederían a algunos beneficios sociales de Orange, pero les excluyen de varios de los más importantes: tráfico telefónico (1.700€/año), plan de pensiones (1.900€/año), Plan Familia (9.000 o 6.000€/año) o ayudas a la movilidad sostenible (hasta 720€/año). Un cambio de cromos bastante caro.
- Algo similar podría ocurrir en **Telecable y RCable**. A cambio de unos pocos beneficios sociales (pero no todos, ni tampoco los más sustanciosos de Orange), deberán renunciar a su estupenda jornada de verano de 3 meses de duración y trabajar 20 horas más al año.
- En **MásMóvil** no tienen convenio propio, ni hay constancia de algún acuerdo de mejora sobre la legislación mínima del Estatuto de los Trabajadores; tampoco tienen ventajas colectivas que la Dirección no pueda cargarse de un plumazo. En definitiva, como apenas tienen derechos –y ninguno por escrito– lo poco que quieran darles constituirá un avance. Pero llevan año y medio esperando los beneficios que el resto ya tiene, mientras la empresa ahorra a su costa (**iestupendo para los millonarios bonos del equipo directivo!**). También conviene destacar que, si se erradican derechos de Orange, Euskaltel, RCable y Telecable, será casi imposible recuperarlos.



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



La Dirección dice que acepta tomar como referencia el convenio de Orange, pero no es cierto.

La mayoría de la plantilla perderá derechos y podría conservar otros a título individual, impidiendo su acceso a quien ahora no los tiene y posibilitando su erradicación definitiva para todas y todos en el futuro.

En realidad, quieren una versión mutilada del convenio de Orange antes de extenderlo al resto.

"MEJORAS" DE LA DIRECCIÓN

- **Jornada laboral de 1.730 horas anuales.** Una mejora real sobre el convenio de Orange (1.740h), aunque siguen siendo más que las de Euskaltel (1.700h) o las de RCable y Telecable (1.720h). Además, si repiten la jugada de este año reduciendo unos minutos la jornada de los viernes para quitar días libres, este avance quedaría en prácticamente nada. Quieren eliminar las "bolsas de horas" de Euskaltel (40h) y la de RCable y Telecable (20h).
- **Beneficios sociales y coste fiscal.** Inicialmente propusieron que el coste fiscal del tráfico telefónico, del seguro de vida y del seguro médico fuera asumido por la persona trabajadora (y no por la empresa como hasta ahora). La nueva propuesta no es tan dañina, porque dicen que podrían continuar haciéndose cargo del coste fiscal del seguro de vida y del seguro médico, pero no del tráfico telefónico. Curiosa "mejora".
- **Días libres por antigüedad,** 1 día por cada 10 años con un máximo de 2 días libres; esto es, lo que ya aparece en el convenio de Orange. La primera propuesta de la Dirección apostaba por la eliminación de estos días, pero como ahora no los quitan pues es otra "mejora".
- **Managers.** Posible inclusión en el convenio y aumento en el número de grupos profesionales (antes tres grupos y ahora podrían ser más).
- **Kilometraje a 0.30€/km.** Si bien en el convenio de Orange aparecen referenciados 0.27€ (para quienes hacen hasta 1.000 km/mes) o 0.28€ (+1.000 km/mes), en **CCOO** conseguimos en 2022 que estos importes estuvieran vinculados al precio del combustible, con cantidades que van de 0.27€ a 0.35€. Otra "mejora" que no mejora nada.



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



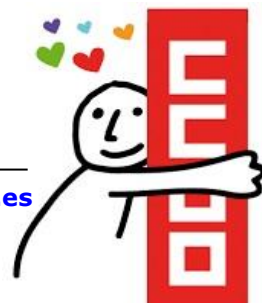
LO QUE SIGUE IGUAL DE MAL

- **Teletrabajo.** Eliminación del teletrabajo de tardes, adiós a la flexibilidad para cambiar los días de teletrabajo, presencia obligatoria en la oficina tres días a la semana (¿qué pasa entonces si hay algún festivo entre semana?)... Horrible todo. Respecto a la imposición del teletrabajo los viernes, UGT avala la medida porque dicen que no es un empeoramiento.
- **Seguro médico.** En Orange disfrutaban de un seguro médico pagado por la empresa que cubre al trabajador/a, cónyuge e hijos/as. Puede elegirse entre Cigna, Adeslas o Sanitas. Aunque este beneficio podría extenderse a todo MasOrange, eliminan la posibilidad de elección de la aseguradora, imponiendo la que la Dirección estime oportuna (la más barata probablemente). Tampoco sabemos si se mantendrían las mismas coberturas o el mismo cuadro médico, con las complicaciones que eso acarrearía para las personas con tratamientos en curso. Como en el caso anterior, UGT también acepta esto, porque según ellos tampoco es un recorte.
- **Jornada intensiva de verano.** Recorte de tres o dos meses y medio de duración a dos meses (solo julio y agosto).
- **Ayudas sociales.** Reducen el presupuesto del fondo de acción social con el que en Orange se costean las ayudas para hijos/as menores de 3 años, gastos sanitarios, sobredotación, celiaquía, TDA/TDAH, bachillerato y FP, y aumentan muchísimo los posibles beneficiarios. Así que los recortes de las ayudas actuales durante los siguientes ejercicios, o incluso la desaparición de algunas, serán inevitables.
- **Revisión salarial.** La Dirección insiste en que el acuerdo que suscribió con FETICO y UGT en mayo, con el que el 70% de la plantilla perdió poder adquisitivo y otro 30% restante, descontada la inflación, congeló su sueldo es poco menos que *magnífico*. Esta tesis es apoyada con fervor guerrero por UGT y, en menor medida, por FETICO (al menos a estos parece que les da un poco de vergüenza). En **CCOO** consideramos que en la revisión de los sueldos debería garantizarse como mínimo el IPC. Sin embargo, la Dirección dice que bajo ningún concepto piensa mejorar la revisión salarial de mayo y que, para los siguientes ejercicios, propondrá un esquema igual de malo.
- **Retribución variable mínima del 10%.** Recordamos que el convenio de Orange fija un mínimo del 15%.
- **Complementos y pluses salariales.** No se mueven de su propuesta inicial en nada y no aceptan ni una sola propuesta de **CCOO** ni de ningún otro sindicato.



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



VALORACIÓN DE CCOO

Queremos las mejores condiciones laborales para todas las personas de MasOrange sin excepción. Nuestras líneas son claras:

- **Proteger todos los derechos logrados hasta ahora.**
- **Extenderlos a quienes aún no los tienen.**
- **Mejorar lo ya alcanzado.**

Consideramos que el peor resultado no sería la ausencia de acuerdo, sino un retroceso en las condiciones laborales para la mayoría de la plantilla, o bien que la Dirección siga negando las ventajas de los convenios de MasOrange a las personas trabajadoras que carecen de convenio propio.

Discrepamos del relato inventado por UGT sobre un supuesto "empeoramiento progresivo" de los convenios de Orange. Para empezar, si se hubiera producido tal regresión, ningún sindicato los habría firmado; sin embargo, se suscribieron unánimemente por **USO**, **CCOO** y también por UGT. Además, si el empeoramiento continuo de los convenios fuera cierto, entonces:

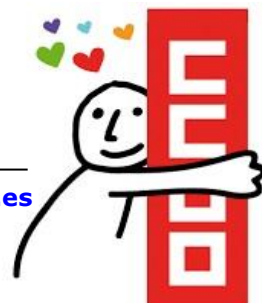
- El primer convenio de Orange (2007) debió ser el mejor de todos, ya que según UGT todo va cuesta abajo desde hace años por nuestra culpa. Y el último convenio (2019) debe ser el peor, aunque también lo firmaron.
- ¿Por qué no es el convenio de 2007 el que se defiende ahora? ¿Por qué se reivindica el de 2019 si es el más malo de todos? No tiene sentido.
- El convenio de Orange de 2007 fue negociado solo por **CCOO**, ya que UGT no apareció por la empresa hasta tiempo después. ¿El argumento de UGT es que su presencia en las negociaciones a partir de 2010 supuso el comienzo de la debacle de los convenios de Orange?

Este cuento no hay por donde cogerlo: **cada convenio firmado en Orange fue mejor que el anterior y ahí está el BOE para confirmarlo.** En las negociaciones de los últimos años se han conseguido avances tan importantes como una revisión salarial de hasta el 6%, dos días de teletrabajo semanales en 2022 frente al único día de 2019, el aumento de la bolsa de días de teletrabajo ocasional, la ayuda a comida para las personas con reducción de jornada por guarda legal, la revisión salarial de la bolsa de igualdad, la subida de 5€ por línea en el tráfico telefónico, etc. Hay una excepción a esta evolución y es significativa: cuando en 2021 se acordó el ERE voluntario (**CCOO** tenía mayoría absoluta antes del invento del grupo laboral), sus condiciones estuvieron a años luz del último de 2024/2024, el



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



que firmó UGT con cientos de despidos forzosos y las indemnizaciones más miserables de toda la historia de la compañía. Quizá al hablar de empeoramiento se refieran a esto, al papel protagonista que han tenido en esta masacre.

En realidad, el relato imaginario de UGT pretende justificar a futuro la firma de unos acuerdos, que esta vez sí, podrían resultar perjudiciales para la mayoría (con la excusa de que ya se hizo algo parecido en el pasado).

Tampoco es cierto que en los anteriores procesos de integración de plantillas acontecidos en Orange "todo" en las negociaciones de los convenios fuera para el que llegaba de Ya.com o de Jazztel; **en CCOO logramos la homogenización de las mejores condiciones laborales casi desde el principio** y no hubo que esperar a un nuevo convenio para obtenerlas. Cuando tocó renovar el convenio, ya estábamos todos/as igualados al alza. A diferencia de ahora, la amenaza de un empeoramiento global nunca estuvo presente en la negociación colectiva.

Aunque FETICO afirme que está perdiendo la paciencia con **CCOO**, nosotras no la hemos perdido con ellos, y apoyamos con total firmeza que las personas trabajadoras que representan –principalmente en el grupo MásMóvil, porque en Orange no tienen ni un solo delegado/a– puedan conseguir lo antes posible las ventajas y beneficios de los convenios de Orange, Euskaltel, RCable y Telecable. Pero seamos claros: si el colectivo de MásMóvil aterrizo en esta *joint venture* completamente "pelado" de derechos, algo habrá hecho (o algo no habrá hecho) su sindicato para que sus condiciones laborales sean un auténtico desastre.

No estamos nada satisfechos con esta "negociación".

Parece una repetición de lo ocurrido con el ERE, cuando todo estaba cocinado de antemano. Nos tememos que pueda acabar igual de mal.

Daremos un poco más de tiempo, pero si esto va por el mismo camino, anunciaremos movilizaciones y paros en defensa de las mejores condiciones para todas las personas trabajadoras de MasOrange.

La próxima reunión está prevista para el 28 de octubre.



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

