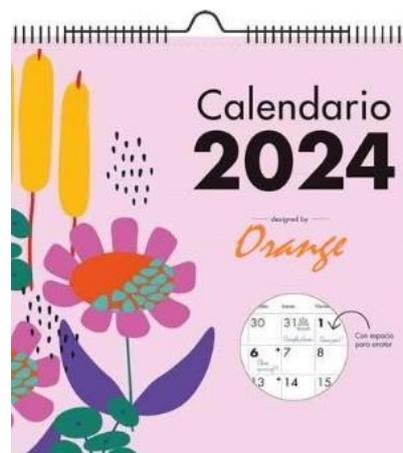


JORNADA DE VERANO

En **CCOO** estamos siendo totalmente firmes en la defensa del Convenio de Orange, que regula la jornada continua de verano. Para este ejercicio no hay previstos cambios en lo que anunciábamos hace varios meses. El **jueves 13 de junio de la próxima semana será el último día a trabajar por la tarde hasta el 2 de septiembre, cuando retomaremos la jornada partida.**

La jornada continua de verano es una de las muchas ventajas recogidas en el Convenio de Orange y que mayor aceptación tiene entre la plantilla de **OSP, OSFI y Simyo**. En **noviembre** del año pasado en **CCOO** hicimos pública nuestra propuesta de calendario laboral para 2024:



- **Jornada intensiva de verano** de 80 días de duración, similar al ejercicio anterior (un día menos que en 2023), de tal manera que **el 13 de junio, el jueves de la próxima semana, será el último día a trabajar por la tarde hasta el 2 de septiembre, lunes, cuando se retoma la jornada partida ordinaria.** Durante este periodo se trabajarán siete horas diarias de lunes a viernes, manteniendo intacta la flexibilidad horaria de entrada a las oficinas: de 7:30 a 10:00 horas (en Canarias, de 6:30 a 10:00 horas) y pudiendo salir a partir de las 14:30 horas.
- **Hasta 34 días hábiles libres en total**, cinco días más que en 2023. Serán veintitrés días hábiles de vacaciones, más dos días hábiles de libre disposición, más cinco días hábiles de exceso de jornada (por las festividades de sábados y viernes, año bisiesto y más días laborables), más el 24 y el 31 de diciembre, que este año caen en martes, y hasta dos días hábiles adicionales por antigüedad (dos días para los que tengan veinte años o más de antigüedad y un día para quienes lleven prestando sus servicios al menos diez años). Conviene remarcar que todos estos días de libranza son hábiles, no naturales. Otros aspectos a tener en cuenta respecto a vacaciones y días libres son los siguientes:
 1. Es recomendable gastar esos días durante el año natural. Su disfrute hasta el 30 de abril del año siguiente es una posibilidad de carácter excepcional. Ante lo que pueda venir, mejor hacer uso de las vacaciones y de los días libres antes del 31 de diciembre.
 2. El disfrute de las vacaciones se producirá preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Esto es un derecho para las trabajadoras y trabajadores de Orange, pero no una obligación: quien quiera vacaciones en verano, tiene derecho a ellas,



pero la Dirección no puede imponerlas de manera forzosa en esas fechas.

3. Las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** con hijos/as en edad escolar tienen prioridad para que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares.
4. El Convenio de Orange no prevé la obligatoriedad de las vacaciones durante el verano, pero sí establece que deben disfrutarse al menos 10 días laborales libres de manera ininterrumpida. La finalidad no es otra que permitir un descanso mínimo de un par de semanas al año y evitar un fraccionamiento excesivo de las vacaciones, que impediría la necesaria desconexión del trabajo.

A principios de **diciembre** del año pasado, se confirmó punto por punto el calendario laboral adelantado por **CCOO** y se descartaron otras propuestas que no respetaban el convenio, aunque muchos de los planteamientos desechados era tan difusos y genéricos que podrían haber servido para este año o para cualquier otro. Nosotr@s, desde siempre, hemos presentado iniciativas rigurosas y detalladas, por eso se han acogido de manera favorable en cada ejercicio.

Desde entonces hasta ahora, en **CCOO** hemos reivindicado con total firmeza la validez del calendario laboral, la flexibilidad horaria y la vigencia del convenio, pese a los *cantos de sirena*, primero, y presiones, después, para hacer *adaptaciones*. La intención no era otra que recortar en Orange para intentar igualarnos (a la baja) con MásMóvil, que, en materia de calendario, horarios y jornada, como desgraciadamente en casi todo, vienen *pelados* de derechos, beneficios y ventajas.

La Dirección no quería una diferenciación tan evidente en la Finca, el mayor centro de trabajo de MásOrange, por eso dejaban caer una y otra vez eso de las *adaptaciones*. Cuando en **CCOO** advertimos que por ahí no íbamos a pasar, el resultado ha sido el que ya conocemos: por un lado, en Orange se respetará lo pactado y, por otro lado, las compañeras y compañeros procedentes de MásMóvil han logrado hace un par de meses unos derechos que no tenían hasta ahora: una jornada intensiva de verano amplia y una mayor flexibilidad de horarios.

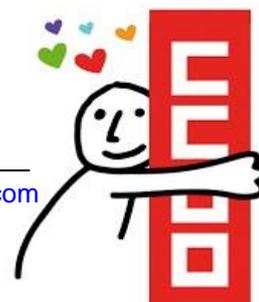
Lo anterior avala la postura de **CCOO**: proteger el **empleo** en MásOrange, extender beneficios y derechos laborales, especialmente a quienes no tienen un convenio propio que les ampare, no admitir retrocesos en los avances que nos ha llevado años alcanzar y lograr que las ventajas de la *joint venture*, si es que al final hay alguna, lleguen a todas las personas trabajadoras sin exclusiones, para que no ocurra, por ejemplo, lo que ha pasado con el Bono JV.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con las delegadas/os y personas de referencia de **CCOO** de MásOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

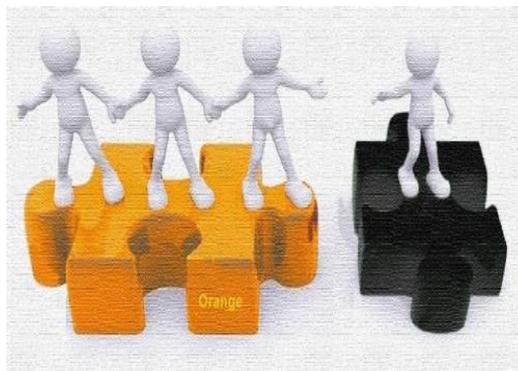


MESA DE NEGOCIACIÓN

Ayer jueves en **CCOO** tuvimos una nueva reunión con la Dirección en la mesa de negociación sobre la integración de plantillas de Orange y MásMóvil. Los avances logrados son casi exclusivamente para las personas trabajadoras procedentes de MásMóvil. Para OSP, OSFI y Simyo no hay nada que no tuviéramos ya desde hace años.

Hay buenas noticias para el personal de MásMóvil. En la última reunión de la mesa de negociación, la Dirección ha aceptado extender varios derechos y ventajas que en Orange venimos disfrutando desde hace muchos años por los convenios y acuerdos conseguidos por **CCOO**.

A continuación, exponemos los puntos más relevantes:



- **24 y 31 de diciembre, festivos de empresa.** Durante este año 2024, las compañeras y compañeros de MásMóvil tendrán como festivos de empresa los días 24 y 31 de diciembre, una estupenda noticia para este colectivo. En **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, y también en Euskaltel y R Cable y Telecable, estas festividades especiales están reconocidas desde hace muchísimo tiempo en los calendarios laborales y en los convenios colectivos logrados por **CCOO**. Como no puede ser de otra manera, nos parece perfecto que la Dirección haya aceptado nuestra petición para extender este derecho. Lo inexplicable es que en MásMóvil hayan tenido que esperar tanto tiempo para lograrlo, pero, en fin, más vale tarde que nunca.
- **Agua y café gratuitos de las máquinas expendedoras.** Las personas trabajadoras procedentes de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** tenemos un beneficio de 15 consumiciones gratuitas de café (o 7 botellas de agua) al mes de las máquinas expendedoras, gracias al **acuerdo de teletrabajo** recogido en el Convenio de Orange, aunque hemos pedido aumentar el número de consumiciones.
- Ante la iniciativa de **CCOO** para universalizar este beneficio para toda la plantilla, la Dirección ha ofertado ampliarlo al personal de MásMóvil a partir del 1 de julio, pero solo a las personas de Alcobendas que se trasladan a La Finca, Ulises o Palos. Creemos que esta medida se queda corta y hemos propuesto que su alcance llegue a todas las personas trabajadoras de MásOrange de cualquier centro de trabajo de España. Por otra parte, recordamos que en Orange tenemos garantizado este derecho por acuerdo, así que ante cualquier traslado (p.e. Zamudio o Galicia) a oficinas de

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



MásMóvil que no tienen este servicio -y que la empresa es muy reacia a extender- es necesario buscar una solución, ya que no aceptamos que se puedan perder derechos consolidados.

- **Cesta de navidad.** En Orange (también en R Cable y Telecable) todas las personas trabajadoras tenemos en diciembre una cesta de navidad, que, según la Dirección, tiene un valor unitario de unos 60 euros. Es un derecho consolidado desde hace la tira de años y, además, tenemos la posibilidad de elegir entre varias opciones de cesta con distintos productos cada una. La propuesta de **CCOO** es extender este derecho a todas las empresas, incluidas aquellas filiales que no tienen nada parecido (MásMóvil y Euskaltel), y conservar el sistema de Orange que permite al trabajador/a elegir qué cesta prefiere.
- Pero desde la Dirección aseguran que el coste es enorme y han planteado lo siguiente: un obsequio navideño para toda la plantilla valorado en unos 60 euros y escogido por la Dirección; es decir, no se tendrán en cuenta las preferencias de los trabajadores/as, ya que el “regalo” lo elige la Dirección (podría ser algo distinto a la cesta de navidad).
- En **CCOO** hemos solicitado tiempo para debatir esta propuesta empresarial, aunque como UGT y Fetico han prestado su conformidad de manera inmediata, poco se puede hacer ya... Por supuesto, estamos de acuerdo con extender este derecho a todos los colectivos de MásOrange, pero el pretexto del coste elevado que la Dirección usa como excusa para quitar la posibilidad de elección de la cesta no es creíble: costaría unos 95.000 euros ampliar este derecho a las personas de MásMóvil y Euskaltel que no lo tienen. No es una cantidad menor, pero cuando se compara, por ejemplo, con el megadividendo de 4.200.000.000 euros que han trincado en el Grupo Orange por la *joint venture* o el pelotazo de 1.650.000.000 euros para los fondos de capital riesgo de MásMóvil no parece tanto.
- **Día de pago de la nómina.** La Dirección ha aceptado la propuesta de **CCOO** para unificar el día del pago de la nómina, que podría concretarse el próximo agosto o en septiembre. En la actualidad conviven dos fechas similares: en Orange se paga el cuarto día hábil antes de final de mes y en Euskaltel, R Cable y Telecable, el quinto día natural antes de final de mes, circunstancia que, además, viene recogida en convenio. Se ha optado por el sistema de Orange, lo que nos parece correcto; además, se seguirá abonando la paga extra de diciembre antes del día de navidad y vemos buena idea, cuando sea posible, que en MásMóvil también se pueda elegir si se quiere el salario en 12 o en 14 pagas.
- **Comedor de empresa.** La Dirección se ha comprometido a recuperar el comedor de empresa en La Finca, una iniciativa que llevamos tiempo reclamando en **CCOO** desde que cerró el anterior comedor de Arturo Cantoblanco. Comentan que su apertura podría adelantarse al otoño de



este año, aunque todo dependerá de cómo avance la elección del proveedor, el alquiler de espacios, las obras, etc. Hemos reclamado un servicio similar para otros centros de trabajo de MásOrange, no solo para La Finca, y si no fuera posible, contemplar medidas alternativas que podrían consistir en acuerdos con establecimientos de hostelería para ofertar precios reducidos de menús a todo el personal.

- Para nosotr@s es muy importante que todas y todos tengamos los mismos servicios y que éstos no dependan de si trabajamos en La Finca o en otras oficinas: nuestra opción será siempre que el servicio de comedor, el médico de empresa, el fisioterapeuta, las lanzaderas o cualquier otra ventaja puedan extenderse a todos los centros de trabajo de España.
- **Bono Joint Venture.** Los máximos responsables de MásOrange siguen empeñados en discriminar a las personas trabajadoras de **OSP, OSFI, Simyo, Euskaltel, R Cable y Telecable, Jazzplat, OEST, Orange Distribución Tiendas Propias, etc.** y consideran que solo algunos son merecedores de una gratificación especial por la fructificación de la *joint venture*. En **CCOO** estamos en total desacuerdo con la postura de la Dirección y pedimos el Bono JV para toda la plantilla. Vamos a seguir insistiendo las veces que haga falta.
- **Lanzaderas.** Continuamos reportando todas las incidencias que nos llegan del servicio de lanzaderas de La Finca, cada vez más saturado y deficiente. Muchas personas empiezan a optar por otras opciones menos sostenibles de transporte ante la creciente lista de espera, lo que es una lástima. De momento, parece que en la Dirección nos han hecho algo de caso y a partir de la próxima semana se incrementará el número de plazas en la lanzadera de Colón-Atocha de las 7:20 horas y la de Avda. de América de las 8:00 horas.

Respecto a otras cuestiones como la retribución flexible, los anticipos de nómina o la cesta de frutas, no hay novedades.

Tampoco se ha abordado todavía una **petición** de **CCOO** que consideramos fundamental y prioritaria: la cuestión del **empleo**, que con insistencia reclama la plantilla para que la promesa de la Dirección sobre descartar un ERE en MásOrange se convierta en una verdadera garantía de empleo.

No queremos terminar este apartado sin hacer una reflexión. **Cada vez se extiende más la opinión de que en este proceso de integración de Orange y MásMóvil el equipo directivo está ofreciendo un trato desigual a la plantilla:** unos han tenido el Bono JV y otros no, unos se benefician de derechos y ventajas que antes no tenían (jornada intensiva, flexibilidad horaria, festivos de empresa, servicio médico, fisio, gympass, lanzaderas, agua y cafés gratuitos, cesta de navidad...) y otros, en el mejor de los casos, se quedan como están o, incluso, empeoran.



En **CCOO** creemos firmemente que las mejores condiciones laborales, económicas y sociales deben aplicarse a toda la plantilla, con independencia de su filial de procedencia, y que las personas trabajadoras que han llegado a esta *joint venture* sin convenio colectivo y casi sin derechos ni beneficios merecen la mayor de las atenciones; es una cuestión de justicia. Pero no hay que olvidarse de la otra parte de la plantilla, la que en este proceso sigue sin ver beneficio alguno y solo está recibiendo intranquilidad, maltrato, disgustos, incomodidades, un clima laboral pésimo y, en bastantes ocasiones, cambios de puestos indeseados, cuando no auténticas demociones profesionales. Todas y todos en MásOrange merecemos respeto y queremos un trato más igualitario.

Para total transparencia, adjuntamos la documentación que tenemos disponible:

- [Acta de la reunión anterior, 30 mayo 2024.](#)
- [Decálogo de peticiones de CCOO en esta mesa de negociación.](#)

BONO JOINT VENTURE

¡Firma la petición del Bono JV para tod@s!

¡MÁS DE 2.000 PERSONAS HAN FIRMADO YA!

Las personas trabajadoras que procedemos de cualquiera de las filiales del Grupo Orange (OSP, OSFI, Simyo, Jazzplat, Tiendas Propias, OEST), de Euskaltel, de Telecable, R Cable y las contratadas en MásMóvil con posterioridad al 1 de febrero de 2021, hemos contribuido en igual medida a que MásOrange sea una realidad. Sin embargo, la Dirección nos castiga sin el bono de 3.800 euros, que solo ha recibido una parte de la plantilla.



Para **CCOO** es prioritario no dejar a nadie atrás. Empezamos mal, rematadamente mal, si la Dirección continúa en su empeño de instaurar un régimen de castas en la empresa, donde algunos/as (merecidamente) reciben beneficios por la *joint venture*, y el resto, los de segunda categoría, nos vamos con las manos vacías.

El Bono JV debe ser un reconocimiento al trabajo duro y dedicación que el conjunto de la plantilla, sin excepciones, ha demostrado para arrancar la operación conjunta y pedimos a la Dirección reconsiderar su decisión.

Firma esta petición si estás a favor de un pago justo e igualitario del Bono Extraordinario JV para todas las trabajadoras y trabajadores de MásOrange.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es



TRASLADOS

Un viernes más continúan los movimientos internos en Madrid, que afectan a 663 personas trabajadoras de La Finca que se cambian de edificio o planta. Avanza también el desmantelamiento de las oficinas de MásMóvil en Alcobendas y la mudanza de sus trabajadoras y trabajadores a Pozuelo de Alarcón, a los edificios 5 y 7. Estos traslados suponen la llegada de 186 personas más a La Finca a partir de la próxima semana.

7 DE JUNIO – 10 DE JUNIO		
MOVIMIENTOS INTERNOS LA FINCA		
Área/Departamento	Destino	N.º afectad@s
Accounting & Admin	Edificio 7, planta 1	37
	Edificio 7, PP1 (*)	2
Accounting & Admin Director	Edificio 7, planta 1	1
CFO	Edificio 7, PP1	2
Consolidation & Accounting Principles	Edificio 7, planta 1	9
Controlling Planning & Reporting	Edificio 5, planta 0	18
	Edificio 5, planta 2	3
	Edificio 7, PP1	41
Controlling Planning & Reporting Director	Edificio 7, PP1	1
Corporate Finance	Edificio 7, planta 1	64
Customer & Product	Edificio 5, planta 0	100
	Edificio 5, planta 2	207
Finance Operations	Edificio 7, PP1	23
Finanzas	Edificio 7, planta 2	5
Fiscal	Edificio 7, planta 1	7
Head Fiscal	Edificio 7, planta 1	1
Innovation, Partnerships & New Services	Edificio 5, planta 0	9

Marketing & TV	Edificio 5, planta 0	9
	Edificio 5, planta 2	4
People	Edificio 7, PP1	5
Procurement	Edificio 7, PP1	31
Strategy & Wholesale	Edificio 7, planta 2	94
		Total: 663

7 DE JUNIO – 10 DE JUNIO		
TRASLADOS ALCOBENDAS A LA FINCA		
Área/Departamento	Destino	N.º afectad@s
Accounting & Admin	Edificio 7, planta 1	7
Capital Markets	Edificio 7, PP1	1
Consolidation & Accounting Principles	Edificio 7, planta 1	6
Consolidation & Accounting Principles Director	Edificio 7, planta 1	1
Controlling Planning & Reporting	Edificio 5, planta 0	4
	Edificio 5, planta 2	7
	Edificio 7, PP1	14
Controlling Planning & Reporting Director	Edificio 7, PP1	1
Corporate Finance	Edificio 7, planta 1	20
Corporate Finance Director	Edificio 7, planta 1	1
Customer & Product	Edificio 5, planta 2	94
Finance Operations	Edificio 7, PP1	4
Fiscal	Edificio 7, planta 1	4
Procurement	Edificio 7, PP1	6
Strategy & Wholesale	Edificio 7, planta 2	16
		Total: 186

(*) En el edificio 7, PP1 es la planta de presidencia (la planta más alta), la planta intermedia es la planta 2 y la planta más baja es la planta 1.

REGISTRO SALARIAL

En **CCOO** tenemos ya el registro salarial completo del último ejercicio de Orange OSP correspondiente a 2023. Disponemos también de los registros anteriores en las filiales de OSFI y Simyo y estamos a la espera de recibir los nuevos.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: fijo, variable, pluses, gratificaciones, beneficios, percepciones extrasalariales...

Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).

Si bien la finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su retribución está en la media de su grupo profesional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos. Con independencia de que ya conozcas el anterior registro salarial de 2022 o no, habla con tu delegado o delegada de **CCOO**, o bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.

