



CANAL WHATSAPP MASORANGE



Suscríbete al canal de WhatsApp de **MASORANGE** [AQUÍ](#) y **ACTIVA LA CAMPANA DE NOTIFICACIONES**, verás el canal en el apartado **NOVEDADES** de WhatsApp.

Recordamos que es **anónimo**, y **abierto a cualquier persona de cualquiera de las empresas**, sin necesidad de estar afiliado.

MESA DE NEGOCIACIÓN

La mesa cuenta con las firmas de las 3 secciones sindicales más representativas en **MASORANGE** tal y como marca la ley, contando **UGT** y CCOO con la clara mayoría, 9 de 13. Obviamente ninguna de nuestras 2 organizaciones va a constituir una mesa que sea ilegal (como algunos denuncian faltando a la verdad) ni lesiva para las personas trabajadoras (como algunos agoreros vaticinan, incluyendo algún firmante).

No, nada de eso, es una mesa normal de diálogo y **NEGOCIACIÓN**, palabra que algunos no aceptaban para poder firmar... pero ahí está, han firmado, se suman, y eso es bueno.



Dada la deriva de los comunicados del resto de sindicatos **no vamos a participar de esos ataques**, nosotros estamos centrados en trabajar por mejorar condiciones y **no respondemos ni aclaramos falsedades**, así que sólo nos queda **informar** de lo que dice la ley para eliminar cualquier sombra de duda artificial y malintencionada:

TEXTO LEGAL QUE DETERMINA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EL NÚMERO MÁXIMO DE MIEMBROS DE UNA MESA DE NEGOCIACIÓN (13 EN NUESTRO CASO) Y EL % MÍNIMO DE CADA SINDICATO PARA ESTAR EN DICHA MESA (10%).

► Boletín Oficial del Estado. Estatuto de los trabajadores. Artículos 87 y 88 ◀

Art.88. apartado 4: *“En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. **En el resto de los convenios no se superará el número de trece.**”*

Art.87. apartado 1: *“**Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas,** [...] la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el **apartado 2** para la negociación de los convenios sectoriales.”*

Art.87. apartado 2: *“**Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento** de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.”*

NUESTRO CONVENIO COLECTIVO, Art.54, firmado por **UGT**, CCOO **¡¡¡Y USO !!!**: *“La interlocución, negociación y representación en el ámbito global de la empresa, y superior por ello a los ámbitos de centro de trabajo, será ostentada por las secciones sindicales presentes en la empresa, de ámbito estatal, y que cuenten **con una representación igual o superior al 10%** de los delegados/as de personal y miembros de comité electos. Dichas secciones sindicales tendrán la **legitimación prevista en el estatuto de los trabajadores** para tratar y acordar, en su caso, sobre aquellas cuestiones de carácter colectivo que el estatuto atribuye a los representantes legales de los trabajadores/as. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de delegados/as o miembros de comité que pertenezcan a cada una.”*

Llamamos a la reflexión y a la medida de dichas organizaciones para que se rebaje el tono, las falsedades y las insidias: **esta mesa de negociación es legítima y cumple los requisitos legales, como siempre hemos hecho en la negociación colectiva de nuestras empresas.**

NINGUNA SECCIÓN SINDICAL aceptaría mesas fuera de la ley o recortar derechos que, por otro lado, la empresa no ha expresado en ningún momento que necesite o quiera reducir. **UGT** y CCOO, juntos, hemos firmado siempre los acuerdos que mejoraban derechos, y así seguirá siendo, si ellos quieren.

Además, CCOO se suma a nuestra línea roja: **si se tocasen temas que otras mesas están legitimadas para decidir, serán estas las que deberán refrendar o no**, en última instancia las decisiones adoptadas, pues **su derecho a veto se mantiene incólume.**

En definitiva, **UGT** es, ha sido y será consecuente con una idea que hemos defendido en los últimos años: **la necesidad de que el grupo se dote de un convenio único para todas aquellas empresas que tienen actividades realmente vinculadas.** Nuestros compañeros de Jazzplat, de OEST, de TTPP, de Energía Colectiva... son importantes, y queremos que tengan las mejores condiciones, como nosotros, pero en ninguna empresa del sector las plantillas que realizan estas actividades están dentro de los convenios de grupo. La única era **Vodafone**, con sus Tiendas Propias, y acabó cediéndolas a la distribución por ser un modelo de explotación que no era competitivo. No demos ideas.

No nos gusta un modelo como en el que hasta ahora los agoreros se sentían cómodos. Por ejemplo, **que OSP decida y OSFI esté de cuerpo presente o tragándose lo que se acuerde**. Ni es justo, ni es sostenible en el tiempo, y menos aún ahora que hemos crecido y aspiramos a ocupar una posición preeminente en el mercado.

Y defendiendo esta necesidad de que tengamos un **convenio único**, en la que las diferentes empresas tengan realmente voz a la hora de negociar, entendemos esta mesa como **un primer ensayo, como un posible embrión de la que debería ser**, con sus limitaciones y matizaciones, ya expuestas, y por eso defendemos que se haga de acuerdo con lo que marca la normativa.

Y las empresas que no están dentro de la mesa no están “olvidadas”, puesto que estamos pidiendo que las mejoras se puedan incorporar en ellas también, pero hay cuestiones como el teletrabajo que no puede replicarse sin más en una tienda, o como el horario flexible que no puede replicarse sin más en un call center. Es obvio.

Os adjuntamos los datos facilitados por la propia empresa, los oficiales, entregados a todos los sindicatos, sin valoraciones, sin interpretaciones... los datos:

Grupo +O	UGT	CCOO	FETICO	USO	CGT	ELA	ADT	STO	SITA	Total
Delegados	44	78	46	14	3	3	6	1	2	197
%	22,33	39,59	23,35	7,11	1,52	1,52	3,04	0,5	1,01	100%

Mesa Actual	UGT	CCOO	FETICO	USO	CGT	ELA	ADT	STO	SITA	Total
Nº Delegados	36	47	43	6	1	3	0	0	0	136
%	26,47	34,55	31,61	4,41	0,73	2,20	0	0	0	100%

Miembros de esta mesa:

UGT	CCOO	FETICO	USO	CGT	ELA	ADT	STO	SITA
4	5	4	0	0	0	0	0	0

En cualquier de los escenarios sólo 3 sindicatos cumplimos los requisitos.

La legitimidad de CCOO, FETICO y **UGT**, al ser sindicatos mayoritarios en el conjunto de **MASORANGE** y tener en torno al 90% de los Comités y delegados y delegadas de personal, no es cuestionada. Pero el resto no llega al 10%, no sólo USO, tampoco CGT y ELA en la actual mesa, ni junto a ellos ADT, STO y SITA en todo el Grupo.

Los 13 puestos han sido repartidos conforme al criterio de representatividad y cumpliendo la ley.

Cualquier otra decisión, hubiera supuesto una discriminación respecto del resto de sindicatos que, aun presentes en sus empresas, tampoco reúnen el número suficiente para, en proporción a los mismos, tener derecho a uno de los 13 puestos de la mesa. **No se puede dar una desigualdad de trato entre USO y los otros sindicatos que están en su misma situación. ¿Por qué USO sí y otros no?**

Es así de simple: **son los resultados electorales, la voluntad de las personas trabajadoras, las que ponen a cada sindicato en su sitio. Si USO no está en la mesa es porque no cuenta con la suficiente confianza de las plantillas.**

Perpetuar las diferencias no es una opción para UGT. Y si hay personas con condiciones mucho peores no podemos dejarles “vendidos”. Obviamente quienes tienen peores condiciones tienen más cosas que mejorar,

pero... ¿alguien se cambiaría por ellos? ¿dónde está la solidaridad para que quienes menos tienen mejoren, sin que ello impida nuestra mejora?

Este es el absurdo que algunos plantean, mesas separadas, hacer la guerra cada uno por su cuenta, lo que le gusta a la empresa, ya sabéis... divide y vencerás:

- **MESA OR-OSP:** UGT 5, CCOO 7, USO 1, FETICO 0
- **MESA OR-OSFI:** UGT 5, CCOO 4, USO 0, FETICO 0
- **MESA OR-SIMYO** (sólo hay 1 de CCOO): UGT 0, CCOO 1, USO 0, FETICO 0
- **MESA OR-JAZZPLAT:** UGT 3, CCOO 7, USO 0, FETICO 0, ADT 3
- **MESA OR-OEST:** UGT 1, CCOO 4, USO 5, FETICO 0, CGT 1, SITA 1, STO 1
- **MESA OR-TTPP:** delegados y delegadas de CCOO salvo una tienda de UGT.
- **MESA MM-XFERA:** UGT 0, CCOO 0, USO 0, FETICO 13
- **MESA MM-LORCA:** UGT 0, CCOO 0, USO 0, FETICO 9
- **MESA MM-EUSKALTEL:** UGT 0, CCOO 7, USO 0, FETICO 3, ELA 3
- **MESA MM-RCABLE:** UGT 5, CCOO 5, USO 0, FETICO 2, CGT 1
- **MESA MM-GUUK** (sólo hay 1 de FETICO): UGT 0, CCOO 0, USO 0, FETICO 1
- **MESA MM-XTRA** (sólo hay 2 de FETICO): UGT 0, CCOO 0, USO 0, FETICO 2
- **MESA MM-BYMOVIL** (sólo hay 1 de FETICO): UGT 0, CCOO 0, USO 0, FETICO 1
- **MESA MM-ENERGIA** (sólo hay 3 de FETICO): UGT 0, CCOO 0, USO 0, FETICO 3
- **MESA MM-EMBOU** (sólo hay 3 de FETICO): UGT 0, CCOO 0, USO 0, FETICO 3
- **MESA MM-SBT** (sólo hay 1 de CCOO): UGT 0, CCOO 1, USO 0, FETICO 0
- **EMPRESAS SIN SINDICATOS:** hay en torno a otras 10 empresas con plantilla, pero sin sindicatos, que tendrían que librar sus batallas individualmente. Imaginaos a vosotros mismos, individualmente, negociando con la empresa.

UGT considera que no podemos cometer semejante error histórico.

RESUMEN DE LA REUNIÓN DEL 30 DE MAYO

El orden del día proponía los siguientes temas: festivos de empresa, día de pago de la nómina, servicio de prevención mancomunado, programa de empresa saludable, comida en la oficina, fruta en la oficina, cesta de navidad, tarjeta café y agua, retribución flexible y anticipos.

Los temas apenas pudieron ser esbozados. De hecho, la empresa apenas ha planteado sus alternativas, y nos reuniremos la semana que viene para, por fin, avanzar.

Aunque si diremos que las propuestas de CCOO y FETICO eran casi gemelas, mientras que **UGT** ha planteado alternativas mucho más potentes y directas sobre los puntos del orden del día. Aquí tenéis un resumen:

• **Cuestión previa:** **UGT** exige la información completa de cada una de las empresas en cada cuestión a negociar. La empresa se ha comprometido a hacerlo desde la próxima reunión. Además, hemos felicitado a CCOO y FETICO por su buena sintonía y coincidencia en las propuestas.

• **Festivos de empresa:** a diferencia del resto de sindicatos, **UGT** ha planteado que incrementar, sin más, días libres para igualar al alza traería el efecto perverso de no llegar a las horas laborables marcadas en algunos convenios. Por tanto, hay que tomar este asunto con más seriedad que “lo máximo para todos”, y hemos

planteado que el 24 y 31 de diciembre deben ser la referencia donde no hay estos festivos, y donde sí los hay se mantengan, mientras en el resto se añaden días de libre disposición adicionales para ajustar calendario. También hemos pedido información sobre el **Orange Day**, si se va a seguir haciendo con equivalencia en **MásMóvil** o si se plantea un “**MASORANGE DAY**”.

- **Día de pago de la nómina:** aquí hay diferentes modelos coexistiendo, y hemos planteado que el más razonable pudiera ser el actual de **Orange**, contra antes cobremos ... mejor. Y que el pequeño adelanto en Navidad, conseguido por la insistencia de **UGT**, se pueda extender a la de junio. Además, hemos planteado que la voluntariedad de cobrar en 14 pagas o en 12 se pueda generalizar.

- **Servicio de Prevención mancomunado y Empresa Saludable:** estos modelos en **Orange** son perfectamente extensibles al conjunto y hay consenso suficiente para realizarlo. La empresa nos ha confirmado que empezarán, desde ya, a contactar con los diferentes Comités responsables de dar luz verde al proyecto.

- **Comida en oficina:** a **UGT** no le basta con que en Madrid se monte un comedor de empresa, lo damos por descontado dadas las reuniones mantenidas en abril, es sólo cuestión de tiempo. Hemos solicitado que donde haya “masa crítica suficiente”, también se implante, ya que vamos a agrupar centros de trabajo en muchos territorios y se puede implantar en más lugares. ¿Y dónde no se implante? Nueva propuesta de UGT: para conseguir precios mejorados en locales de restauración de las zonas aledañas a cada centro de trabajo. Ahora bien, llegará el momento de hablar de la ayuda a comida y de como armonizar en este punto, porque la disparidad es enorme.

- **Fruta en oficina:** todos los sindicatos planteamos que sea para todas las empresas en todos los territorios, pero **UGT** además ha planteado que debe ser de producción ecológica y Km0, para fomentar la sostenibilidad y el comercio local.

- **Cesta de Navidad:** aquí hay otros elementos que diferencian a **UGT** del resto, ya que hemos pedido que no sólo haya el mismo sistema de cesta para el conjunto de las plantillas, sino también cena de Navidad porque **NO TODOS LA TIENEN**. Y añadido a esto queremos que se implante una buena praxis, de parte de las empresas de **MásMóvil**, de invitar a una comida especial por cumplir 25 años de antigüedad.

- **Café y agua de las máquinas:** hay bastante consenso en pedir equiparación generalizada, pero **UGT** ha planteado lo incongruente del actual sistema que pasó de 25 cafés al mes a 15 por el teletrabajo, cuando esto también se aplica a quien no teletrabaja o teletrabaja por la tarde o, como en R y TeleCable, por ejemplo, sólo teletrabajan 5 días al mes. No, **UGT** ha pedido retornar a los 25 cafés para todos y todas y mantener la botella de agua gratis por 2 cafés.

- **Retribución flexible:** hemos planteado que homogeneizar productos es interesante, pero para **UGT** lo más relevante es ser imaginativos y eficientes para incorporar nuevas opciones que permitan beneficiarse hasta el límite legal de salario flexible, que es un 30% del salario. Y aquí debemos abordar, en otro momento, la diferencia enorme en cuanto al plan de pensiones.

- **Anticipos:** aunque la empresa parece quererlo enfocar al anticipo de nómina, en **UGT** hemos planteado que anticipo también es poner dinero de nuestro bolsillo a la espera de que la empresa nos lo reintegre. Ni que decir tiene la cuestión del renting, que en lugar de dar tarjeta de combustible como ocurre en parte de **MásMóvil**, se debe pagar por adelantado para que luego te reintegren una estimación.

REGISTRO SALARIAL

Os recordamos que disponemos del registro salarial a cierre de 2023 facilitado por la empresa y ya estamos recibiendo muchas peticiones de compañeros y compañeras que quieren saber su situación salarial respecto al resto de su nivel profesional.

En un plazo muy breve podéis conocer vuestra situación comparada con el nivel al que pertenecéis. Sólo tenéis que solicitarlo en ugt.seccionsindical@orange.com

Todo esto es posible gracias a la labor que desde hace lustros **UGT** está desarrollando con las diferentes direcciones, tanto en España como en Europa, para que la igualdad salarial sea una realidad lo antes posible, hoy mejor que mañana.



UGT fue el sindicato que consiguió el primer hito en esta materia en **Orange**, instaurando un medidor de diferencia salarial global que presentamos en el año 2012 y que fue aceptado por la empresa en 2014 tras más de 1 año peleándolo (**VER**), y ahora con el nuevo marco normativo podemos ir un paso más allá con el registro por grupos y niveles.

Gracias a ello, vemos que queda mucho camino por recorrer, y seguiremos liderando esta batalla hasta llegar al objetivo final: **mismo trabajo – mismo salario**.

FORMACIÓN GRATUITA



CURSO GRATUITO CON TITULACIÓN: DIGITALIZACIÓN APLICADA AL SECTOR PRODUCTIVO

Esta formación gratuita se hace gracias a los Fondos Europeos que se han asignado a España y con la que a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional estamos colaborando.

Es extensible a toda la población por lo que podéis distribuirla como consideréis entre vuestros familiares, amigos, conocidos ... Este es el enlace a toda la información: [Trabajamos en Digital - https://trabajamosendigitalugt.es/](https://trabajamosendigitalugt.es/)

Es una formación en Competencias Digitales gratuita y acreditable de 30 horas en formato virtual tutorizada. **APÚNTATE AQUÍ:**



Trabajamos en digital se engloba dentro del Plan para la modernización, el crecimiento económico y social y la empleabilidad, que apuesta por la cualificación de los trabajadores para la recuperación económica. Una de las líneas de actuación de este Plan se centra en la digitalización de los sectores productivos y la formación de sus trabajadores.

La situación excepcional derivada de la pandemia causada por la COVID-19 ha acelerado el proceso de digitalización y será fundamental para la reactivación de los distintos sectores productivos.

Para acceder a esta formación debes ser **trabajador por cuenta ajena, trabajador en situación de ERTE o autónomo**.

Esta formación, que consta de 6 acciones formativas y tiene una duración de 30 horas, se impartirá en modalidad virtual tutorizada, por lo que necesitarás acceso a un dispositivo y conexión a internet. Realizarás el curso conectándote a un Campus Virtual y, para que puedas obtener los mejores resultados, contarás con el apoyo de un **tutor experto y especializado**, con quien podrás contactar a través del aula virtual y de los foros.

TITULACIÓN: al finalizar el curso, podrás tramitar tu acreditación y además obtendrás un certificado de superación.

ACTIVIDADES EXTRA: si superas el 80% del curso, podrás participar en un Escape Room: reto, en el cual aplicarás las competencias digitales adquiridas durante el curso.



UGT ORANGE – ugt.seccionsindical@orange.com – 91 25 22798 La Finca Ed.9 pta.0