



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.

DESPIDOS

La Dirección, con su **CEO** a la cabeza, la dirección de **Integración** como “ideóloga” Y la dirección de **Personas** como ejecutora, no han dudado en empezar a ejecutar despidos aun en contra de sus mensajes y sonrisas en el Wizink, entrevistas, eventos ...

Han dado la patada a **6 personas, todas de Madrid**, argumentando un bajo rendimiento voluntario y continuado. Algo que ni han podido demostrar, ni les importa lo más mínimo, porque se limitan a reconocer la improcedencia pagando la indemnización y punto.



Para esto... si tienen dinero.

De las 6 personas despedidas **1 era del grupo MásMóvil** (Xfera), y **5 de Orange**: 1 de Simyo, y 4 de OSP, de las cuales 1 de Corporate, 1 de Technology y 2 de Operations.

UGT ha estado presente en alguno de ellos, CCOO en otros, y como sindicatos que defendemos el empleo y a las personas trabajadoras **hemos rechazado de plano estas decisiones traumáticas**. Si, traumáticas, porque lo son, **a pesar de que el CEO** (o Meini, como le gusta que le llamen) **dijera en varias ocasiones que no se ejecutarían medidas traumáticas**.

Esta es su carta de presentación. Ni siquiera se ha reunido con los sindicatos, al menos no con **UGT**. Y esta es una nueva medida que choca de frente con nuestros principios.

Quien no considera adecuado hablar con los representantes legales de la plantilla, y que antes de hacerlo se pone a cortar cabezas, **nos tendrá enfrente**. Él y sus lacayos, esos que tanto se reían diciendo que somos los mejores, que no sobra nadie... ¿Recordáis? ¿Recordáis lo que decían? **¿Recordáis como la mitad o más del auditorio aplaudía?**

Es el momento de unirnos, y no de ir por libre o atribuirse la lucha en contra de los despidos, y menos inundar de fakes las redes. Ahí está el escrito presentado por los principales sindicatos **UGT**, CCOO y USO, y que todos hemos comunicado:

[VER ESCRITO CONJUNTO POR EL EMPLEO Y RESTO DE REIVINDICACIONES.](#)

Además, el día 10 de junio se solicitó la convocatoria de la comisión del convenio y empleo de **Orange**, y el día 12 de junio la empresa nos comentó a **UGT** y CCOO que en breve nos darían fechas, y **no sólo para hablar de empleo, también para hablar de revisión salarial, bono, evolución del sector...**

Esta misma semana, 13 días después, se han convocado sendas reuniones, 3 en concreto, para hablar de empleo en la comisión antes mencionada, y también para hablar del resto de temas que nos interesan a todos. A modo de ejemplo diremos que la última reunión propuesta por **UGT**, CCOO y USO se pidió para casi 3 semanas después.

La actitud dialogante, propositiva y de consenso de UGT ha permitido que en lugar de encontrarse las posturas **se consiga el objetivo**: reunirnos para hablar de lo importante, y dejar de lado los escritos de cara a la galería que no llevan a ninguna parte. Con diálogo se puede conseguir, no hacen falta ni amenazas ni palabras gruesas.

Por último, os animamos, de verdad, a que seamos más. La afiliación es una de las garantías para tener más derechos, más herramientas contra estos "dirigentes". **Afiliaos a quien queráis, eso sí, que sea un sindicato de verdad, pero hacedlo.**

Los sindicatos como **UGT** tienen equipos dedicados a defenderos, pero, sobre todo, tenemos una historia detrás que nos avala.

DÍA DEL ORGULLO

El **Orgullo** estatal 2024 tiene el claro propósito de reivindicar la educación en diversidad para combatir los delitos de odio y un mundo en paz, bajo el lema **Educación, derechos y paz: Orgullo que transforma**. Porque el odio hacia las personas **LGTBI** sigue siendo dolorosamente frecuente, odio que también se percibe en nuestros centros de trabajo, en los que los trabajadores y trabajadoras **LGTBI** nos tenemos que enfrentar en su día a día a situaciones verdaderamente alarmantes:



- El 50% de las personas **LGTBI+** han sido **agredidas verbalmente** durante los dos últimos años en sus entornos laborales.
- El 86% de las personas trans han sufrido **violencia verbal** en dos o más ocasiones, lo que constituye conductas de acoso transfóbico.
- El 55% de las personas trans, queer o no binarias **han sido rechazadas, directa o indirectamente, en entrevistas de trabajo**.
- El **desempleo** en las mujeres Trans mayores de 45 años supera el 80%.
- El 51% de las personas **LGTBI+** que están fuera del armario en sus ámbitos sociales y familiares, **vuelven al armario en sus centros de trabajo**, mientras que el 41% evitan hablar de su vida privada en el trabajo, realizando un esfuerzo de ocultación.
- El 62% de las personas **trans no cuentan con apoyo laboral en su transición**.

Para terminar con este tipo de conductas y para que los **centros de trabajo** sean **inclusivos y respetuosos** con todas las realidades es imprescindible la educación, pero también exigimos:

- La implantación de los **Planes LGTBI** en las empresas de más de 50 trabajadores.
- El desarrollo del **protocolo contra la LGTBIfobia** y del protocolo de acompañamiento a personas trans.
- **Formación** a todas las plantillas, haciendo hincapié a los departamentos de Recursos Humanos para **evitar sesgos discriminatorios**, tanto en los procesos de selección, como en las posibles promociones y mejoras en el centro de trabajo.
- El pleno desarrollo de la **Ley de Empleo** para facilitar el acceso al empleo a las personas del colectivo **LGTBI** especialmente vulnerables.
- Que en la planificación de **prevención de riesgos** se considere la **LGTBIfobia** como un riesgo psicosocial.

UGT va a seguir luchando día a día para conseguir el bienestar de todos y todas las trabajadoras, pero no podemos dejar pasar el Orgullo estatal como la gran herramienta para visibilizar las problemáticas y realidades de las trabajadoras y trabajadores **LGTBI**.

Por eso nos manifestamos este año en el Orgullo. **Por lo que hemos conseguido y por todo lo que nos queda por conquistar.**

MESA DE NEGOCIACIÓN

Comenzamos hablando de la **retribución variable**, e insisten en mantener la componente individual cualitativa, aunque también indican que la intención es tener objetivos comunes y mantener el esquema general.

Tampoco tienen claro si mantendrían el esquema de objetivo anual con 2 pagos: uno teórico en julio y regularización con la consecución real al año siguiente.

Este es el esquema que defendemos en UGT, y sin componente individual, y rechazamos además que se incluyan supuestos en los que no se cobre variable por bajas médicas o similares.



Otra cuestión que no compartimos son los porcentajes mínimos para cobrar variable. El modelo que rige en **Orange** nos parece adecuado, es decir, que sea cual **sea el porcentaje de Compañía conseguido se cobre en ese porcentaje, y que lleguemos hasta el 150% al menos.** Los esquemas que propone la dirección podrían dejarnos sin variable o limitarnos por arriba.

Nos alegra comprobar que nuestras posiciones son compartidas por el resto de la mesa.

Para finalizar la reunión **UGT** expone una serie de cuestiones que os pasamos a resumir:

- **EXTENDER DERECHOS:** Somos partidarios de extender derechos a quienes no los tienen, no entramos a valorar por qué no los han conseguido, pero también que quienes llevan tiempo esperando avances los puedan conseguir.
- **TELETRABAJO:** Solicitamos revisar el esquema actual y mejorarlo. **UGT** siempre ha planteado todo el tiempo de teletrabajo posible, voluntariamente y con acuerdo en los equipos, pero si la empresa tiene otro planteamiento estamos abiertos a dialogar.
- **AYUDA A COMIDA:** Solicitamos llegar a 11€ y contemplar los viernes y en intensiva.
- **TRÁFICO TELEFÓNICO:** Hemos estado 15 años en aumentar 5€ por línea, por lo que si podemos igualar derechos es factible aumentarlo aún más.
- **FIBRA/TV:** En línea con lo anterior, es posible igualar derechos aumentando el beneficio e incluyendo más servicios asociados.
- **PLAN DE PENSIONES:** Uno de los grandes beneficios que defendemos extender, pero también que se atiendan nuestras propuestas para mejorar los tramos actuales.
- **PARKING Y AYUDA ECONÓMICA:** Extender las políticas de La Finca al resto de centros y territorios donde hay problemas serios de aparcamiento: Sevilla, Valencia, Barcelona...
- **RENTING** comercial y particulares: Solicitamos conocer el renting que hay en parte de MM para poder extenderlo y olvidar el renting lesivo que hay en **Orange** y que **UGT** no firmó respetando lo que la fuerza comercial nos pidió

a todos los sindicatos y algunos si mantuvimos, el caso de Sevilla y otros territorios es claro: compromiso de respetar la voluntad de los compañeros y compañeras y algunos decidieron darles la espalda.

• **HORARIOS Y JORNADA:** Ha sido un alivio ver como quienes no tenían nuestras intensivas en verano las estén pudiendo disfrutar este año, porque de no producirse la fusión se hubieran quedado sin ello. Por eso debemos seguir avanzando para que todos puedan beneficiarse, y ahí cobra todo el sentido el acuerdo que **UGT** como sindicato mayoritario ha suscrito con **Telefónica** para reducir la jornada semanal a 36 horas.

• **ACUERDOS:** Os resumimos los acuerdos firmados por **UGT** y CCOO hasta ahora en la mesa.

AVANCES CONSEGUIDOS EN LA MESA PARA ORANGE (OR) Y MÁMÓVIL (MM)

Tema	Situación mayoritaria en MM	Situación en OR	ACUERDOS
Mesa de negociación	De acuerdo en constituirla.	De acuerdo en constituirla.	UGT y CCOO firman el acta de constitución con 4 y 5 representantes de 13 totales.
Intensiva de verano	Sin mejoras durante años y años, sin convenio. ¿Por qué?	Mejoras continuas estos años y en convenio.	La parte de MM que no lo tenía lo hereda gracias a que existía en OR.
Festivos de empresa	No había. ¿Por qué tantos años sin ellos? ¿Qué se ha hecho?	24 y 31 de diciembre.	UGT y CCOO firmamos extenderlo donde no existe para este 2024.
Día de cobro	Sin regulación.	Costumbre: 4 día hábil antes de fin de mes	UGT y CCOO firmamos garantizar que la costumbre OR sea un derecho por escrito.
Número de pagas	12 pagas.	Voluntario: 12 o 14 pagas.	UGT y CCOO firmamos extender esta voluntariedad.
Comedor	Existía en Madrid.	No existía.	UGT y CCOO firmamos implantarlo en Madrid. UGT solicita ampliarlo a otros territorios o dar alternativas.
Cesta navidad	No había. ¿Por qué?	Era una costumbre, pero no estaba garantizado. Había serio riesgo de perderlo.	UGT y CCOO firmamos que sea un derecho por importe como el habitual. UGT además consigue que el importe sea actualizable por acuerdo entre las partes.
Cafés y aguas	No había.	Garantizado por acuerdo.	UGT y CCOO firman extenderlo. Sólo se ha llegado a centros OR compartidos.
Fruta en oficina	Existía.	No existía.	UGT y CCOO firman que se garantice este derecho en muchos centros, pero no llega a todos
Flexplan	No existía.	Si existía, pero no estaba acordado por escrito.	UGT y CCOO firman que se garantice este derecho y se extiende al conjunto.
Fresh Program	No existía.	Si existía, pero no estaba acordado por escrito.	UGT y CCOO firman que se garantice este derecho y se extiende al conjunto.

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**.

