

NUEVO PERMISO RETRIBUIDO NACIMIENTO

Tras la aprobación por parte del Gobierno, desde ayer es posible el disfrute del nuevo permiso por nacimiento o cuidado de hijos/as, que amplía su duración hasta las 19 semanas para cada progenitor (32 semanas en el caso de familias monoparentales).

En comunicados anteriores, en **CCOO** ya informamos sobre el **permiso** para el cuidado de hijos/as de hasta 8 años y del derecho a solicitar **adaptaciones de jornada** por motivos de conciliación.

El nuevo permiso por nacimiento y cuidado de hijos/as, regulado por el **RD 9/2025, de 29 de julio**, modifica el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones legales.

Resumimos los principales puntos:

- **El permiso por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento aumenta de 16 a 19 semanas para cada progenitor.**
- En familias monoparentales, el permiso será de 32 semanas.
- Es un derecho individual, no transferible entre progenitores.
- Las semanas de permiso se distribuyen de la siguiente manera:
 - a) 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, adopción o acogimiento serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
 - b) 11 semanas (22 en familias monoparentales) podrán distribuirse a voluntad del trabajador/a en periodos semanales a disfrutar de manera acumulada o interrumpida, hasta que el hijo/a cumpla 1 año.
 - c) 2 semanas (4 en familias monoparentales) podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora en periodos semanales a disfrutar de manera acumulada o interrumpida, hasta que el hijo/a cumpla 8 años. Estas 2 semanas son aplicables retroactivamente para nacimientos o adopciones posteriores al 2 de agosto de 2024, aunque solo podrán solicitarse a partir de enero de 2026.
- El coste lo asume la Seguridad Social y aplica a asalariados del sector privado, empleados/as públicos y autónomos/as.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



- El **permiso** para el cuidado de hijos/as de hasta 8 años no cambia.
- Como la medida se aprueba por decreto-ley, deberá ser validado por el Congreso en los próximos 30 días. Si no, quedará derogado.

En **ccoo** consideramos que este cambio legislativo supone un avance en derechos y en el cumplimiento de las directivas europeas, con especial mención al reconocimiento de las familias monoparentales (principalmente compuestas por mujeres). Sin embargo, la existencia de permisos no retribuidos de cuidados sigue siendo un obstáculo para la corresponsabilidad real.

ENCUESTA CULTURAL Y RESULTADOS DEL 1H2025

El miércoles nos reunimos con la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Bono Anual. La convocatoria volvió a hacerse tarde y mal, pero conseguimos que se aceptara una petición que CCOO llevaba meses exigiendo: los resultados de la Encuesta de Integración Cultural no condicionarán el bono variable de 2025. Solo se valorará el índice de participación.

También se analizaron los datos del primer semestre y la evolución de MasOrange, que muestran una empresa con **buenos resultados financieros**, pero endeudada hasta las cejas, y con **problemas** en el mercado residencial, donde no solo DIGI erosiona la cartera de clientes de MasOrange en la batalla del *low cost*, sino que ahora también lo hace **Telefónica**.

Cambios en la retribución variable 2025 (plan general)

Uno de los apartados destacados fue la modificación del objetivo referido al "Índice de Integración Cultural". Este ítem tiene un peso del 5% en los objetivos y estaba asociado a los resultados de una encuesta que pretende medir aspectos tan subjetivos como el proceso de integración entre Orange y MásMóvil, el alineamiento estratégico, el grado de confianza, el estado emocional o la asimilación de la nueva cultura empresarial por parte de la plantilla.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757



A partir de ahora, solo se tendrá en cuenta el porcentaje de participación en la encuesta y no sus resultados. Los tramos establecidos son los siguientes:

- Menos del 50% de participación: 0% de consecución.
- 75% de participación: 100% de consecución.
- 100% de participación: 150% de consecución.

Valoramos este cambio de postura y que la Dirección haya comprendido que el propósito de una encuesta debe ser escuchar y aprender, no maquillar la realidad ni premiar respuestas convenientes.

Si los resultados hubieran seguido condicionando la retribución salarial, el *feedback* habría perdido todo su valor. Las respuestas tenderían a lo que resultase más conveniente expresar, ya sea por dinero o por miedo. Pero no serían sinceras.

Este cambio, alineado con las propuestas de **CCOO**, incentiva la participación sin penalizar los posibles resultados adversos y despeja las fundadas sospechas de manipulación para la “compra” de una encuesta favorable.

Cuando el **11 de marzo** la Dirección informó de los objetivos para 2025, en **CCOO** denunciamos la situación de manera **inmediata**, tres días después:

"Resulta chocante que la retribución variable pueda depender de lo expresado en una encuesta: si manifestamos estar confiados, contentos y plenamente integrados, cobraremos más; en caso contrario, cobraremos menos. Este mecanismo parece dirigido a comprar un resultado y solo sirve para autoengañosarse con unos datos manipulados y, de cara al exterior, poder vender una inexistente satisfacción laboral, una falsa confianza en el equipo directivo, una integración que puede ser o no cierta, etc."

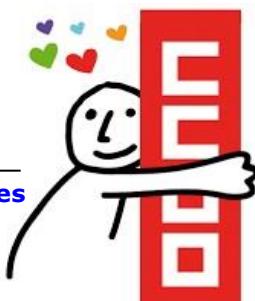
El 13 de junio, tras recibir las *invitaciones* para participar en la encuesta, abordamos de nuevo el tema en otro **comunicado** sindical, reiterando en **CCOO** nuestro desacuerdo y pidiendo a la Dirección que reflexionara.

USO también expresó su disconformidad desde el principio y en varias ocasiones. No así alguno de los sindicatos del ERE, que se sumó a esta petición por primera vez en julio, cuando la encuesta ya estaba cerrada... Un movimiento algo extraño, desde luego, aunque visto el **anómalo funcionamiento de las relaciones laborales en MasOrange**, quizás recibieran un oportuno chivatazo para no quedarse



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

✉ comitempresa.es@masorange.es
☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



descolgados... Igual que cuando intentaron pasar por "análisis propio" una **filtración** que habían recibido respecto al porcentaje de consecución del último bono.

Buenos resultados en MasOrange durante el primer semestre. ¿Por qué entonces los despidos del ERE o una revisión salarial tan pobre?

En la reunión también se analizó la evolución de la compañía: aumentan los ingresos (+4,7%), mejora el EBITDA (+13%), crece el flujo de caja operativo (+20,5%) y se obtienen resultados muy positivos en el mercado de empresas (B2B), en la comercialización de nuevos productos (energía, seguros...) y en la venta de terminales.

A la vista de estos resultados:

- ¿Cómo se justifica el **ERE forzoso de MasOrange** para despedir por razones económicas a cientos de compañeras y compañeros, con las peores condiciones indemnizatorias de toda la historia de la compañía? A esto se suma el hecho de que muchas de esas personas están siendo reemplazadas mediante nuevas contrataciones laborales.
- ¿Cómo se justifica una **revisión salarial** tan **insuficiente** como la aplicada en mayo, con la que más del 70% de la plantilla ha perdido poder adquisitivo?

La conclusión es clara: ni los despidos del ERE ni la devaluación general masiva de los salarios en MasOrange tienen justificación.

Impacto de los resultados en la retribución variable 2025

Según la documentación depositada ante el notario hace unos meses, los **objetivos para 2025** que cuantificarán el variable de este ejercicio son los siguientes:

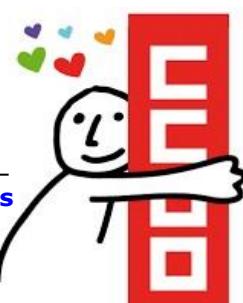
- EBITDA (45%). Según la Dirección los resultados del primer semestre van por buen camino. En su **nota de prensa** aseguran que **el EBITDA ha crecido un 13%**, alcanzando los 1.476 millones de euros.
- FREE CASH FLOW (25%). Comentan que la consecución actual cumple lo previsto. La capacidad de generación de caja operativa de MasOrange ha experimentado una **aceleración relevante** hasta alcanzar los 949 millones de euros, un 20,5% más.



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

✉ comitempresa.es@masorange.es

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



- CHURN (10%). Es un punto crítico porque **MasOrange lidera la pérdida de líneas en el mercado español de las telecomunicaciones**. Aunque en las últimas semanas se habría moderado la fuga de clientes, entre enero y mayo de 2025 MasOrange registró un total de -58.117 portabilidades netas en fijo y -230.086 en móvil, sumando una **pérdida** acumulada de 288.000 clientes en solo cinco meses. Al cierre de 2024, MasOrange había **perdido** 546.000 líneas móviles desde el inicio de la *joint venture* entre Orange y MásMóvil en abril del año pasado.
- EXPERIENCIA DE CLIENTE (10%). Sin desviaciones significativas.
- CULTURA MASORANGE (5%). Su valoración dependerá de los índices de participación en la próxima encuesta de integración.
- ÍNDICE FITCH ESG (5%). En las noticias aparece que "*mejora la calificación de la compañía hasta los 79 puntos (frente al 78 anterior)*".

Datos problemáticos: pérdida significativa de clientes (B2C) y deuda disparada

Ya se ha visto que los resultados económicos y financieros del primer semestre de 2025 son buenos, pero hay dos sombras importantes:

- **La deuda de MasOrange sigue siendo inmensa**, muy por encima de lo normal. La operación SURF con Vodafone podría aportar 7.000 millones, lejos de los 10.000 millones esperados, y se destinaría a reducir deuda, no a mejorar condiciones laborales.
- **La evolución del mercado residencial (B2C) es alarmante**, con pérdidas de líneas y clientes que se cuentan por centenares de miles. Tanto DIGI como Telefónica están "robando" clientes a MasOrange. Se necesitan acciones urgentes para atajar el *churn* porque, aunque entran clientes nuevos, son muchos más los que se van.

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** o hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, 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
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757

