

DESPIDOS

Entre ayer y hoy la Dirección de la empresa ha ejecutado varios despidos en Sevilla, Madrid, Galicia, Bilbao y Barcelona, aunque todavía no han terminado de formalizarse (ahora, antes de despedir, ofrecen un plazo para que la persona trabajadora haga las alegaciones que considere oportunas).



Todas estas extinciones afectan al área comercial (B2B), a trabadores/as de Orange Espagne, y la Dirección alega como supuesto motivo para echar a estas personas a la calle un presunto bajo rendimiento laboral. Son, por tanto, despidos de carácter disciplinario. Varios de estos compañeros/as con los que hemos estado en contacto o acompañándolos en la comunicación, desmienten el bajo rendimiento y que hubiera motivos para despedirles.

En algunos casos, las personas despedidas tenían poca antigüedad y fueron contratados hace pocos años; en otro caso, el afectado llevaba trabajando en la compañía casi 24 años.

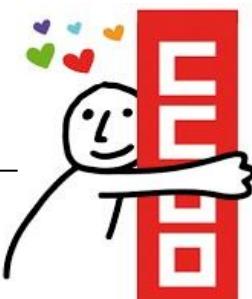
En CCOO rechazamos completamente estas medidas empresariales extremas. Consideramos que ya hemos tenido demasiados despidos este año.

Recordamos por último el derecho a exigir la presencia de un representante sindical durante la comunicación del despido.



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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757

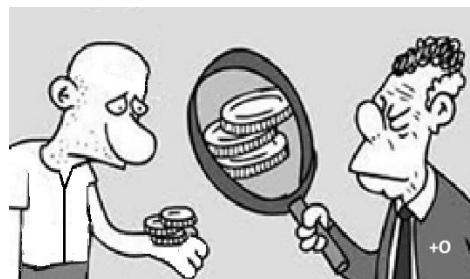


CONGELACIÓN DE LOS PLUSES Y COMPLEMENTOS

Los importes de las guardias, intervenciones, trabajos programados, GRIET, releases, disponibilidades en áreas no técnicas, etc. han sido congelados ilegal y unilateralmente por la Dirección en 2025, al no revisarlos con el IPC (2,8%) del año anterior.

En **CCOO**, junto a **USO**, hemos instado la convocatoria de la comisión de interpretación del convenio de Orange para intentar solucionar este problema, antes de acudir a otras instancias y a los tribunales.

El convenio de Orange, que seguirá vigente hasta el próximo 31 de diciembre, prevé la actualización anual de los importes de los pluses y complementos salariales de acuerdo al IPC. Esta revisión es obligatoria y no depende de que la Dirección quiera ahorrarse unos euros a costa de las personas trabajadoras de Orange que hacen guardias, trabajos programados, releases, etc. o de los GRIETs.



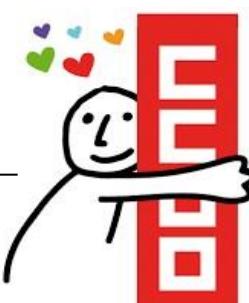
Los datos son los siguientes:

- El Estatuto de los Trabajadores (**artículo 86**) establece que los convenios colectivos siguen vigentes en tanto no sean derogados por otros sucesivos; esto es, se siguen aplicando de manera indefinida, aunque se hubiera superado el ámbito temporal previsto o aunque hayan sido denunciados... incluso siguen vigentes cuando las negociaciones para renovarlos finalizan sin acuerdo. Es lo que se conoce como **ultraactividad**.
- El convenio de MasOrange, que sustituye al de Orange, entrará en vigor el 1 de enero de 2026. Mientras tanto, el convenio de Orange sigue vigente (en ultraactividad) y sus disposiciones son de obligado cumplimiento.
- El artículo 8.2 de convenio de Orange dice que: "*Los importes [de pluses y complementos salariales] reflejados en este acuerdo tienen vigencia desde el primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio. Estos importes se revalorizarán en cada uno de los siguientes años de vigencia del acuerdo*



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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757



con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, excepto en aquellos casos en los que se especifique algo diferente".

- Por su parte, el INE **publicó** a comienzos de este año el dato de inflación correspondiente a 2024, que situó el IPC en el 2,8%.
- El **último dato** (octubre 2025) eleva la inflación al 3,1%.

En **CCOO** instamos el pasado **enero** la revisión de los importes de los pluses y complementos salariales, petición que hemos reiterado en varias ocasiones durante estos meses. Pero la empresa sistemáticamente se ha negado a cumplir con esta obligación legal y en 2025 sigue pagando por las guardias, las intervenciones, los trabajos programados, etc. los mismos precios que en 2024. El perjuicio económico para los afectados/as puede llegar a varios cientos de euros, dependiendo de la cantidad de disponibilidades realizadas.

Tomando como referencia el IPC del 2,8% los importes que deberían abonarse en 2025 serían estos:

PLUSSES 2025	Importe
Localización y disposición semanal (guardias)	326,01
Localización y disposición en festivo	136,09
Rotación de jornada	149,72
Rotación de jornada lunes a domingo	212,53
Complemento sábados, domingos y festivos	57,15
Retén	81,63
Retén activación	20,42
Plus emergencia fin de semana	93,14
Plus emergencia festivo	46,60
Plus emergencia activación	18,80
Disponibilidad en áreas no técnicas	156,49
Disponibilidad anual GRIET	6.013,21

TRABAJOS PROGRAMADOS 2025	Importe
Duración de 4 horas o menos	54,44
Más de 4 horas y menos o igual a 6 horas	68,04
Duración de más de 6 horas	88,46

(*) Si el trabajo dura más de 8 horas, se compensará adicionalmente con un día de descanso. (**) Los trabajos programados en sábados, domingos o festivos tendrán un incremento del 25%.



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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757



INTERVENCIONES GUARDIAS 2025	Importe
Menos de 4 horas semanales	102,07
≥4h<8h	175,57
≥8h<12h	251,76
≥12h<15h	381,06
15 horas o más semanales	Descanso 1h:2h

RELEASES 2025	Presencial		Remoto	
	No festivo	Festivo	No festivo	Festivo
≤ 4 horas	54,44	68,04	43,55	54,44
≤ 6 horas	68,04	85,06	54,44	68,04
> 6 horas	88,21	110,57	70,78	88,21

Nos parece lamentable que, por ahorrarse cuatro duros, la Dirección no compense correctamente a las personas trabajadoras del área de redes, de sistemas de información, de ciberseguridad, de finanzas, de operaciones, de grandes cuentas, de marketing, GRIETs... Estos compañeros/as hacen importantísimas labores fuera de su horario laboral y se sacrifican para que la empresa funcione sin problemas cuando los demás ya estamos en casa. Se merecen un trato mejor. Contrasta esta miseria con la prodigalidad que el equipo directivo tiene para *autoconcederse* bonos millonarios, o la facilidad con la que algunos arramblarán cientos de millones de euros cuando los franceses retomen el control de la compañía.

Desde **USO** y **CCOO** hemos instado la convocatoria de la comisión de interpretación del convenio de Orange el próximo miércoles para abordar la actualización de los importes de los pluses y complementos salariales, así como el pago de los atrasos adeudados por las disponibilidades ya realizadas. No obstante, los servicios jurídicos del sindicato nos indican que es perfectamente viable que los afectados por los incumplimientos de la empresa puedan reclamar individualmente las cantidades adeudadas. Seguiremos informando.



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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757



LOS PLUSES Y COMPLEMENTOS EN EL NUEVO CONVENIO

El convenio de MasOrange no es la maravilla que algunos intentan vender, pero tampoco un terrorífico acuerdo plagado de retrocesos y recortes. Tiene luces y también sombras.

Hoy informamos de uno de esos apartados *sombríos*, donde difícilmente se puede hablar de mejoras y sí de algunos pasos atrás: nos referimos a los nuevos pluses y complementos salariales, que entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2026.

El convenio de MasOrange regula de manera similar al de Orange los pluses y complementos salariales. Sin embargo, hay algunos cambios que conviene conocer.

Con estos pluses y complementos salariales se intentan compensar las disponibilidades horarias y labores que una parte significativa de la plantilla realiza fuera de los horarios normales de trabajo, acabada la jornada laboral, por las noches, en festivos, durante el fin de semana, etc.

A continuación, informamos de varios de estos pluses y detallamos los principales cambios respecto a la regulación anterior.

LOCALIZACIÓN Y DISPOSICIÓN (GUARDIAS) E INTERVENCIÓN

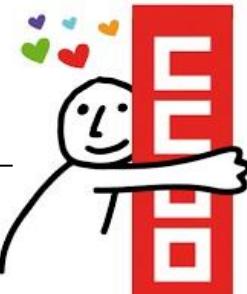
Las personas que devengan las *guardias* tienen que estar en situación de alerta o disponibilidad por si hubiera alguna incidencia en la empresa que requiriera una *intervención* fuera de su jornada ordinaria de trabajo. Son, por tanto, dos pluses distintos: uno por estar *atento* y disponible por si pasa algo (guardia) y otro (intervención) por si hay que realizar alguna tarea para arreglar el problema. Como las intervenciones se ejecutan ante hechos imprevistos que obligan a extender la jornada laboral, tienen la consideración legal de horas extraordinarias.

Las horas extras son voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en el convenio colectivo (como ocurre en MasOrange) o en el contrato de trabajo; tampoco son voluntarias cuando se ejecutan en caso de siniestros excepcionales y urgentes, o para evitarlos.



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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757



- El nuevo convenio une estos dos pluses, de tal manera que con el pago de una semana de guardia (432€) se incluyen también hasta 4 horas de intervención. Este importe es más bajo que el actual (si se revisa con el último dato conocido del IPC de octubre, que se sitúa en el 3,1%), pero incluye una compensación en tiempo libre (1h:1h) desde la primera hora de intervención que hasta ahora no aparecía.
- Como el convenio de MasOrange establece la obligación de que el descanso compensatorio se disfrute obligatoriamente dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha en que se generó, se “cargan” el límite legal máximo de 80 horas extras al año (**artículo 35.2 Estatuto de los Trabajadores**), por lo que a partir de 2026 hay barra libre en el número de horas extras.
- Se pierde la compensación económica adicional (136,09€) por las guardias que incluyan festivos distintos al 25 de diciembre, el 1 de enero, el 6 de enero y el domingo de Pascua.

TRABAJOS PROGRAMADOS

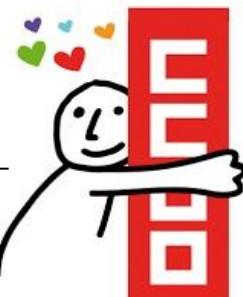
Los trabajos programados son tareas que, por necesidades operativas, para no afectar a la red, no paralizar los sistemas informáticos, etc., no pueden ejecutarse durante el horario normal de trabajo y deben realizarse acabada la jornada laboral, por la noche (entre las 22:00h y las 06:00h), en festivo o durante los fines de semana. Son, por tanto, tareas previsibles, ordinarias y rutinarias que, para no alterar el funcionamiento normal de la compañía, se llevan a cabo a *deshoras*. A diferencia de las intervenciones del apartado anterior, los trabajos programados no consisten en funciones o labores extraordinarias ante imprevistos, averías o incidencias, sino que todo está planificado y previsto.

- En el convenio de Orange no se distinguía entre trabajos programados presenciales (en las oficinas) y no presenciales (en remoto, desde casa); en el de MasOrange sí. De todos modos, actualmente los trabajos presenciales son bastante escasos.
- Los importes por los trabajos programados no presenciales (los más frecuentes) que aparecen en el convenio de MasOrange son, en general, ligeramente más bajos que los del convenio de Orange (si se revisan con el último dato conocido de IPC).



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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757



- En el convenio de Orange las horas invertidas en los trabajos programados no tenían la consideración de horas extraordinarias, sino que son "jornada ordinaria de trabajo. En el convenio de MasOrange eso ya no está claro.
- Desaparece el 25% de incremento en los importes de los trabajos programados cuando éstos se hacen en fines de semana o festivos, con lo que se reduce de manera significativa la compensación por la disponibilidad horaria y el esfuerzo fuera de jornada en los días de mayor impacto personal y/o familiar, como son los sábados y los domingos, así como los días de fiesta.
- Desaparece también la compensación adicional de un día de descanso extra para los trabajos programados de más de 8 horas.

GRIETs

Con el nuevo convenio, los gestores de centros técnicos de MasOrange devengarán a partir del 1 de enero de 2026 un plus anual de 6.000 euros, cuyo pago incluye una situación de disponibilidad durante todo el año que se asimila a las guardias, además de "barra libre" para un número infinito de intervenciones o de trabajos programados.

- En el convenio de Orange este plus asciende en 2025 a 6.013,21€ anuales, aunque como decíamos al principio, la empresa no ha actualizado el importe con el IPC. Teniendo en cuenta el último dato conocido de inflación (3,1% en octubre), para 2026 la cantidad resultante ascendería a 6.199,62€.
- Así que el cambio consiste en que con el nuevo convenio los GRIETs cobrarán 200 euros menos.

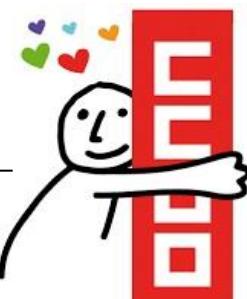
En siguientes comunicaciones seguiremos resolviendo las dudas del nuevo convenio, pero en cualquier momento puedes contactar con **CCOO**.

Queremos ayudarte. Seguiremos informando; mientras tanto, te animamos a seguir el canal de **WhatsApp** de **CCOO**. También puedes escribirnos a **comitempresa.es@masorange.es** o contactar con tu delegado o delegada 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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 656 160 867 – 606 390 757



ACCIÓN SOCIAL EN ORANGE

Ayer en **CCOO** nos reunimos en el seno de la comisión de acción social de Orange para fijar las fechas de las convocatorias de las ayudas sociales para 2026. Aunque a partir del próximo año entra en vigor el Convenio de MasOrange, el fondo social con el que se abonarán las ayudas en 2026 a trabajadoras y trabajadores de **OSP**, antigua **OSFI** (MasBusiness y Netco) y **Simyo** corresponde a este ejercicio 2025 y es todavía el de Orange.

Las fechas previstas para solicitar las ayudas sociales son las siguientes:

- **Hijos/as de hasta 3 años:** del 16 de enero al 15 de febrero.
- **Sanitarias:** del 23 de enero al 22 de febrero.
- **TDA/TDAH:** del 23 de enero al 22 de febrero.
- **Celiaquía:** del 23 de enero al 22 de febrero
- **Bachillerato y FP:** del 23 de enero al 22 de febrero
- **Sobredotación.** Se abrirá una última convocatoria del 23 de enero al 22 de marzo (en lugar de mantenerlo abierto todo el año 2026) para que se puedan presentar los últimos informes oficiales que estén fechados en 2025.

En **CCOO** volvemos a pedir un presupuesto específico para que en 2026 las personas trabajadoras procedentes del grupo MásMóvil pueden tener también unas ayudas sociales similares a las de Orange.



DESPIDO EN SEVILLA

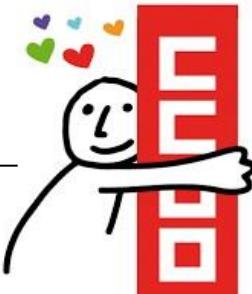
Ayer jueves la Dirección ejecutó el despido de un trabajador de **OSP** en Torre Pelli, Sevilla, alegando un presunto bajo rendimiento del afectado; se trata, por tanto, de un despido disciplinario. Esta persona tenía poca antigüedad en la empresa (fue contratada el año pasado) y prestaba sus servicios en B2B como comercial de pymes.



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

ccoo.masorange@gmail.com

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



En **CCOO** rechazamos esta medida empresarial extrema y recordamos el derecho a exigir la presencia de un representante sindical durante el finiquito.

REGISTRO SALARIAL EN ORANGE

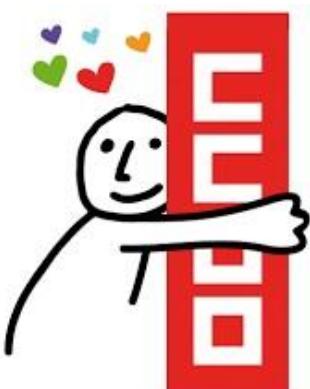
En **CCOO** tenemos ya el registro salarial de Orange correspondiente al último ejercicio.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: sueldo fijo, variable, pluses, complementos, beneficios sociales, premios, bono *dedocrático*, gratificaciones, ayudas, percepciones extrasalariales, etc. Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia, incluidos *managers* y directores/as.



La finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que históricamente arrastramos las mujeres, pero hay una utilidad adicional: **cualquier persona en la empresa puede conocer si su sueldo y demás percepciones salariales están en la media de su grupo profesional.**

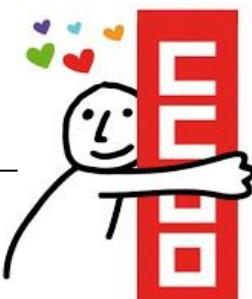
La ley establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos. Habla con tu delegada/o de **CCOO**, o bien envía un correo a ccoo.masorange@gmail.com, y te informamos de todo.



5 DE FEBRERO DE 2026

ELECCIONES SINDICALES

Recordamos que las elecciones de MasOrange en **Madrid** de Masbusiness, Xfera y Lorca (y probablemente también las de Orange, aunque hasta el 15 de diciembre no se constituirá la mesa electoral), serán el 5 de febrero de 2026, tras aceptarse las peticiones de **USO** y **CCOO** de hacer las votaciones el mismo día.



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

ccoo.masorange@gmail.com

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

en las distintas filiales y evitar diciembre, un mes complicado por los puentes, fiestas, vacaciones y reuniones típicas de esas fechas.

Si quieres dar el paso para defender tus derechos laborales y los de tus compañeras y compañeros y presentarte como candidato/a al comité de empresa, contacta con nosotras/os.

Envía un correo a **CCOO.masorange@gmail.com**, o bien llámanos a los teléfonos 606 390 757 o 656 160 867.

La dirección de la página web de **CCOO** Orange ha cambiado a
www.ccoo-orange.com.



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

✉ ccoo.masorange@gmail.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757

