

# ACTUALIZACIÓN PENSIONES Y PLUSES, SIN ACUERDO

**La Dirección ha rechazado los intentos de USO y CCOO para que las guardias, intervenciones, trabajos programados, releases, plus de GRIET, etc., se cobren al precio actualizado que fija el convenio de Orange, incluyendo el pago de los atrasos pendientes.**

Esta negativa, además de injustificada, es una nueva señal de la nula consideración que el actual equipo directivo muestra hacia las personas trabajadoras de MasOrange y, sobre todo, al colectivo que, fuera de los horarios normales, por las noches y durante los fines de semana o festivos, se esfuerza para que todo en la empresa funcione correctamente.

La misma respuesta hemos recibido ante la petición de actualizar el salario regulador para las aportaciones al plan de pensiones de Orange y que, como en el caso anterior, suponen cuatro duros para una compañía del tamaño de MasOrange.

Esta cerrazón empresarial, que desdeña las legítimas reivindicaciones de la plantilla y el diálogo social, nos lleva a buscar soluciones en otras instancias o en los tribunales.

No por esperada resulta menos decepcionante la actitud de la Dirección, que se niega a cumplir sin argumentos la obligación de abonar las disponibilidades horarias con los importes correctos. Según habíamos **adelantado** hace unos días, este miércoles se reunió la comisión de interpretación y empleo de Orange a instancias de **CCOO** y **USO** con dos puntos principales en el orden del día:

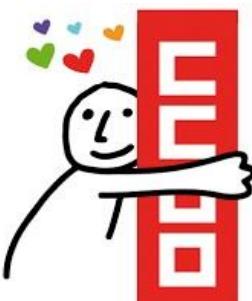
- La actualización de los importes de los **pluses y complementos salariales** (guardias, intervenciones, trabajos programados, releases, disponibilidades en áreas no técnicas, GRIETs, etc.), ya que el artículo 8.2 del convenio dice que "*Estos importes se revalorizarán en cada uno de los siguientes años de vigencia del acuerdo con el IPC real del año anterior*". En 2025 las cantidades deberían haberse incrementado en un 2,8%, pero la empresa ha *pasado* de hacerlo.
- De igual manera, el convenio prevé un salario regulador para las aportaciones empresariales al **plan de pensiones** (art. 33.b.iii: "*El salario regulador límite es el que se recoge en el reglamento del plan de pensiones*"), así como su actualización anual (art. 5 Anexo 1 Reglamento Plan de Pensiones de Orange: "*El salario*



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

---

✉ [ccoo.masorange@gmail.com](mailto:ccoo.masorange@gmail.com)  
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696  
 656 160 867 – 606 390 757



*regulador viene determinado por el nivel salarial objetivo del Grupo 0 de Convenio [...] actualizándose en los años sucesivos con los IPC reales"). La empresa tampoco ha hecho esta actualización.*

El perjuicio es de algunos cientos de euros para las personas que realizan las disponibilidades horarias; en el apartado de las pensiones, hablamos de cantidades más pequeñas (cincuenta y pocos euros), pero el colectivo afectado es muchísimo mayor.

En la reunión del miércoles las posturas quedaron bastante claras:

- En **CCOO**, junto a **USO**, volvimos a reclamar el cumplimiento de la ley y el pago de estas cantidades, incluidos los atrasos. Como argumentos adicionales añadimos que la compañía debiera dar un mejor trato a las personas que hacen un esfuerzo adicional fuera de los horarios normales de trabajo (sobre todo ahora que con el nuevo convenio de MasOrange hay **retrocesos** en varios apartados de los pluses), el coste irrisorio para una empresa del tamaño de MasOrange de estas peticiones y evitar un nuevo choque que deteriore todavía más las maltrechas relaciones laborales en la compañía.
- Por su parte, la Dirección justificaba su negativa en una “interpretación legal”, que en ningún momento explicaron y que, en cualquier caso, iría en contra del criterio –unánime– de toda la jurisprudencia. No expresaron nada más, solo decir constantemente no, no y otra vez no a todo. Suponemos que soltaron eso de la *interpretación legal* porque afirmar que “No vamos a cumplir con el convenio porque no nos da la gana” hubiera quedado feo.
- En UGT estaban más preocupados por si molestaban a la Dirección que en secundar las reivindicaciones de la plantilla. Claramente aspiraban a que, con la excusa de su *diálogo discreto* –el mismo que tan “buenos” resultados dio en el ERE salvaje de MasOrange o con la última porquería de revisión salarial–, el tiempo fuera pasando y que estas cuestiones, que legalmente tienen un año para poder reclamarse, **prescriban**. Como les hemos fastidiado el plan, andan molestos y nos acusan de electoralismo por ponerles en evidencia y defender a la plantilla. Ojalá veamos el momento en que dejen de hacer el ridículo.

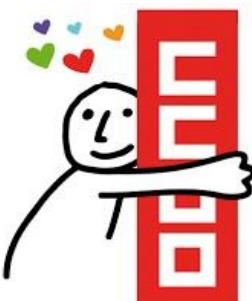
No entendemos la postura de la Dirección, que se gasta un pastón en *marketing* interno, fiestas, *tardeos* y otros saraos (además de en bonus millonarios para los mandamases de MasOrange) y, sin embargo, racanea en cuestiones tan poco frívolas como cumplir el convenio colectivo, compensar adecuadamente las tareas laborales fuera del horario habitual o hacer las aportaciones debidas al plan de pensiones.



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

---

✉ [ccoo.masorange@gmail.com](mailto:ccoo.masorange@gmail.com)  
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696  
 656 160 867 – 606 390 757



Pese a la decepción del miércoles, en **CCOO** volvemos a pedir sensatez y reflexión, porque las peticiones que estamos haciendo en nombre de la plantilla son perfectamente razonables y conformes a lo previsto en el convenio y en las leyes.

**Queremos ayudarte.** Seguiremos informando; mientras tanto, te animamos a seguir nuestro canal de **WhatsApp**. También puedes escribirnos a **CCOO.masorange@gmail.com** 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...

## PERMISOS EN DÍAS LABORALES

**Otra sentencia reciente del Tribunal Supremo reitera que los permisos laborales retribuidos previstos en el Estatuto de los Trabajadores se devengan en días laborales, incluso cuando los convenios colectivos hablan de días "naturales".**

Así que recordamos que en todas las empresas del país existe un **permiso laboral retribuido de 5 días hábiles** cuando el cónyuge, la pareja de hecho, algún familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, o incluso de convivientes sin parentesco con la persona trabajadora, tienen un accidente o enfermedad graves, son hospitalizados o se someten a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

En el cómputo de estos días hábiles se excluyen los fines de semana (cuando coinciden con el descanso semanal), los días festivos y la jornada en la que se produce el hecho causante, si esta ya ha finalizado; así, por ejemplo, si ingresan al pariente un viernes por la tarde –acabado el trabajo–, el permiso comienza el lunes y se prolonga hasta el siguiente viernes (incluido).

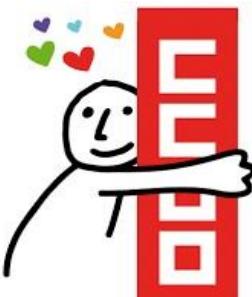
Además, en MasOrange es posible decidir el momento del inicio del permiso laboral mientras el familiar continúe ingresado.



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

---

✉ [ccoo.masorange@gmail.com](mailto:ccoo.masorange@gmail.com)  
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696  
 656 160 867 – 606 390 757



## VACACIONES Y BAJAS

### **Si enfermas durante las vacaciones, deben compensarse los días de baja.**

En estas fechas, cuando va acabando el año y con puentes y festividades de por medio, es normal hacer uso de los días de vacaciones que todavía tenemos pendientes. Por desgracia, también son frecuentes las gripes, los catarros y otras dolencias que pueden arruinarnos los días libres.

Sin embargo, es importante conocer nuestros derechos laborales y entre ellos está que la ley prevé la **interrupción automática de los días de vacaciones durante las bajas médicas**, pudiendo recuperar estos días más adelante y disfrutar del descanso cuando estamos realmente en condiciones de hacerlo.

El Estatuto de los Trabajadores recoge este derecho en su **artículo 38.3** y los únicos requisitos son que la baja médica esté confirmada por el sistema público de salud y que no hayan pasado más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado los días de vacaciones.

De igual manera, si la baja se produce antes de iniciadas las vacaciones, se podrán disfrutar en otra fecha.

## AYUDAS SOCIALES

En unas semanas se abrirán los plazos para que las trabajadoras y trabajadores de **OSP**, antigua **OSFI** y **Simyo** puedan solicitar las ayudas tratadas en la comisión de acción social del convenio de Orange:

- Del 16 de enero al 15 de febrero: ayudas por **hijos/as de hasta 3 años**.
- Del 23 de enero al 22 de febrero: ayudas **sanitarias, TDA/TDAH, celiaquía, bachillerato y FP**.
- Del 23 de enero al 22 de marzo: ayudas por **sobredotación**.

En esas fechas se publicarán en la **intranet** las bases y requisitos para solicitar las ayudas sociales, así como la **documentación necesaria** (entre otras, las facturas de los gastos sanitarios).

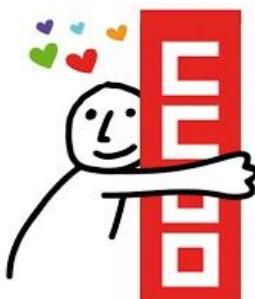
Estas ayudas, aunque vayan a abonarse el próximo año, van a cuenta del presupuesto de acción social previsto en Orange para 2025.



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

---

✉ [ccoo.masorange@gmail.com](mailto:ccoo.masorange@gmail.com)  
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696  
 656 160 867 – 606 390 757



Reiteramos desde **CCOO** la petición de un presupuesto específico para que las personas trabajadoras procedentes del grupo MásMóvil puedan tener también el próximo año unas ayudas sociales similares a las de Orange.

## REGISTRO SALARIAL

**En **CCOO** tenemos el registro salarial de Orange correspondiente al último ejercicio y ya estamos informando a las personas trabajadoras que nos lo solicitan.**

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

Aunque 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, hay una utilidad adicional y es que **cualquier persona en la empresa puede conocer si su sueldo está en la media de su grupo profesional**.

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

## 5 DE FEBRERO DE 2026: ELECCIONES SINDICALES

Las votaciones para renovar varios comités de empresa de MasOrange en **Madrid** (Masbusiness, Xfera, 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.

Si quieras 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.



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

---

✉ [ccoo.masorange@gmail.com](mailto:ccoo.masorange@gmail.com)  
☎ 912 521 695 – 912 521 696  
656 160 867 – 606 390 757

