

CALENDARIO LABORAL 2027

En **CCOO** hemos elaborado varias propuestas de calendario laboral para 2027, que pretendemos consensuar con otros sindicatos.

Las propuestas cumplen con el **convenio** y van encaminadas a mejorar la **conciliación**.

En 2027 hay dos festivos en sábado (1 may y 25 dic). También será sábado en otras festividades de Madrid (15 may), Catalunya (11 sep), Comunitat Valenciana (9 oct), Bizkaia (31 jul), etc.

Los tribunales han sentenciado que, cuando el descanso semanal coincide con un festivo, debe señalarse una fecha alternativa que compense ese solapamiento; también consideran contraria a derecho la práctica de no compensar los festivos que caen en sábado a quienes trabajan de lunes a viernes y tienen el sábado como día de descanso semanal.

Como poco, en 2027 la mayoría de la plantilla deberá disfrutar de los 25 días hábiles de vacaciones por convenio, de los festivos de empresa (24 y 31 dic), de 3 días por los sábados festivos y hasta 2 días por antigüedad, además de una jornada de verano mínima del 23 de junio al 8 de septiembre.

Nuestras propuestas pretenden extender la jornada intensiva de verano y/o más días libres, a cambio de aumentar unos minutos los viernes y en verano:

- **Más días de libranza**, manteniendo la jornada de verano del convenio, los días de vacaciones (25), antigüedad (2), sábados festivos (3), festivos de empresa (2) y días adicionales (2) por exceso de jornada. Los viernes y durante el verano la jornada sería de 6 h y 36 min.
- **Más jornada de verano**, por ejemplo, del 15 de junio al 15 de septiembre, y mantener los días del párrafo anterior, excepto el exceso de jornada, que baja a 1 día. La jornada de los viernes y durante el verano sería de 6 h y 36 min.
- Combinar cualquiera de las opciones anteriores.

Queremos consensuar estos planteamientos con los de otras organizaciones sindicales, encontrar puntos en común e intentar presentar un frente amplio para que no ocurra lo mismo que con el calendario de este año, que **impusieron** desde RR.HH. sin ningún tipo de diálogo social.

IPC, COMBUSTIBLES, SALARIO

El precio de los combustibles está desbordando a la plantilla, eleva la inflación y amenaza con provocar una nueva y masiva pérdida de poder adquisitivo en Orange por las deficiencias del convenio en materia de revisión salarial.

En septiembre, el **IPC** ha subido al 4,9%, debido principalmente a la subida del precio del carburante, penalizando a quienes en Orange utilizan el coche a diario para acceder a las oficinas y especialmente a aquellos colectivos que usan su vehículo como herramienta de trabajo.

Si bien el **acuerdo** firmado por **CCOO** hace unos meses para mejorar la política de flota prevé la actualización mensual de las compensaciones por el kilometraje en función del precio medio del combustible, esto no resuelve el problema, pues aplica a una parte de la plantilla (principalmente a comerciales con coche de *renting*), pero no al resto, cuyos bolsillos se resienten cada día que acuden a las oficinas a trabajar.

Como ya hicimos en **marzo** ante el mismo escenario, en **CCOO** volvemos a reclamar:

- **Incrementar el teletrabajo a 3 días semanales.**
- Subir la compensación por **kilometraje** del convenio (0,32€/Km).
- Aumentar y extender el servicio de **lanzaderas**.
- Adelantar el **plus de movilidad sostenible** al personal procedente de MásMóvil, que hasta 2027 no puede beneficiarse de él.



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
www.ccoo-orange.com



Por otro lado, si la inflación no baja y se ignoran las propuestas de **CCOO** para mejorar la revisión salarial, en unos meses el 100% de la plantilla sufrirá un nuevo recorte salarial. Esta devaluación podría ser la mayor de toda la historia de la compañía, no solo por la diferencia entre la revisión prevista y la inflación, sino porque **los sueldos más bajos ya no están protegidos frente al IPC**.

Pedimos a la Dirección sensibilidad con este tema y que considere la injusticia de que las personas trabajadoras pierdan poder adquisitivo un año más mientras otros reciben bonus millonarios.

PLAN DE PENSIONES

No hay acuerdo para modificar al plan de pensiones de OSP y MasBusiness/OSFI.

En Orange existen varios planes de pensiones, aunque el de OSP y MasBusiness es el más grande: 3.000 personas y un fondo de casi 100 millones de euros. Este dinero es fruto de las aportaciones que desde hace más de 20 años realiza la plantilla con cargo a su sueldo, las contribuciones del promotor y la rentabilidad del fondo (6,97% en los últimos 12 meses). Otros planes –Euskaltel, RCable y Telecable– tienen cifras menores. En varias filiales (Xfera, The Bymovil, Embou, etc.) todavía no tienen plan de pensiones.

El convenio establece que, desde el 1 de enero de 2026, toda la plantilla debería poder suscribir un plan de pensiones; prevé también un periodo transitorio para la plantilla procedente de MásMóvil, que ve demoradas hasta 2028 las ventajas que se disfrutaban desde hace años en Orange.

Hace unos meses, desde USO y **CCOO acordamos** la renovación de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de OSP/MasBusiness. Ambas organizaciones son respectivamente la segunda y la primera fuerza sindical en esas filiales, con más del 70% de los votos.

Hemos propuesto lo siguiente:

- **Que todas las personas trabajadoras de Orange tengan un plan de pensiones** y establecer mecanismos que permitan, en su caso, la unión de los planes actuales.
- **Erradicar el régimen transitorio** para que las personas procedentes de MásMóvil tengan los mismos beneficios en el Plan que las de Orange, sin esperar al 1 de enero de 2028.
- Ampliar la Comisión de Control del Plan para dar cabida a todos los sindicatos.
- A día de hoy no ha sido posible alcanzar un acuerdo, ya que desde RR.HH. pretenden alterar las mayorías sindicales en la Comisión de Control, cuestión que rechazamos a fin de garantizar la integridad del actual fondo y evitar cualquier tentación de hacer negocio con un patrimonio que pertenece a la plantilla, no a la Dirección.

Aunque la unificación de todos los planes de pensiones en uno solo no parece factible a corto plazo, confiamos en que pueda ponerse en marcha lo antes posible un plan de pensiones para el personal de Xfera, The Bymovil, Lorca, Guuk, Embou, etc. y dar cumplimiento al convenio.

Más noticias en www.ccoo-orange.com

- Posible traspaso de unas 15 personas de OSP Euskadi a Euskaltel para que la empresa ahorre impuestos. Aunque el traspaso es **voluntario**, en **CCOO** tenemos dudas y no lo vemos claro.
- **CCOO gana las elecciones en THE BYMOVIL** (Orange Cantabria). Nuestra nueva delegada, **Laura Alonso Arroyo**, ha ganado las elecciones sindicales con el 60% de los votos emitidos, reforzando a **CCOO** como el mayor sindicato de Orange. ¡¡¡Muchas gracias y enhorabuena!!!



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
www.ccoo-orange.com

