

I CONVENIO GRUPO LABORAL: PROPUESTA UGT SOBRE LAS MATERIAS PLANTEADAS POR LA EMPRESA EL PASADO 18 DE SEPTIEMBRE.

La empresa en sus propuestas, y en general toda la mesa y todas las plantillas, ponemos como referencia el convenio Orange. Por eso, asumiendo este consenso que además defendemos desde el inicio en diciembre pasado, instamos a la empresa a un compromiso si quiere que **UGT** pueda seguir avanzando en la negociación. Este compromiso, del que pedimos respuesta de la empresa al inicio de la próxima reunión para que conste escrito en dicha acta, se traduciría en 3 pilares sobre los que construir el resto de las mejoras que propondremos. Todo ello se ha transmitido esta misma mañana a las direcciones Sectorial y Federal de nuestro sindicato:

1. **No recortar ninguna de las condiciones del convenio Orange** que todas las partes, y las plantillas en general, toman como referencia para el convenio de Grupo Laboral.
2. **Acordar mejoras sobre dicho convenio** que os vamos a proponer, tanto cuestiones que no se pudieron conseguir en negociaciones anteriores, como elementos actuales del resto de convenios.
3. Incorporar todo lo anterior a las empresas del Grupo Laboral.

¿Por qué exigimos esto?

De manera sostenida en el tiempo, el Convenio Orange (desde 2010 al menos) ha ido perdiendo elementos fundamentales, y eso debe parar. Se congelaron sueldos desde 2010, se introdujo el EBITDA en 2014 recortando aún más la revisión salarial, se recortó intensiva en verano...

Igualmente, cada operación de la empresa (fusiones, compras, ...) daban como resultado que quien llegaba conseguía sumarse a las mejores condiciones, y el resto nada, y eso debe parar.

Parar esas dinámicas redundaría en beneficio de todos y todas, también de las empresas de MASORANGE fuera del Grupo Laboral, que tendrían una potente herramienta en su negociación.

La dirección ya no necesita acordar sólo con 1 sindicato, el que en su día era mayoritario, esto fue lo que lastró los convenios, y en **UGT** tenemos claro que seremos determinantes para alcanzar un acuerdo, si es que es posible. Por eso, ha llegado el momento de que ejerzamos esa responsabilidad, e instamos a la empresa a garantizar por escrito las 3 cuestiones anteriores.

PROPIUESTA DE UGT SOBRE LAS MATERIAS QUE LA EMPRESA HA PLANTEADO EN LA MESA HASTA LA FECHA.

1º TEMAS PENDIENTES A modo indicativo y no excluyente, recordamos que **UGT** ha pedido, y espera respuesta, sobre:

- **ÁMBITO FUNCIONAL:** incluir cláusula sobre *“La escisión, segregación, o cualquier otro movimiento de estas 15 jurídicas incluidas, o alguna de sus partes, que den lugar a la creación de nuevas empresas, así como la compra, absorción, o cualquier otro movimiento en estas 15 jurídicas que implique la incorporación de nuevas empresas, dará lugar a que esas nuevas jurídicas queden automáticamente incluidas en el GL y, por tanto, dentro de este convenio.”*
- **ÁMBITO PERSONAL:** no es aceptable que casi 800 personas queden fuera de convenio.

- **ÁMBITO TEMPORAL:** desde el 1 enero 2025, con prórrogas anuales automáticas, con denuncia 15 días antes, y plazo máximo de 45 días naturales para constituir la mesa. Incluir cláusula sobre ultraactividad: *“Cuando el presente convenio o cualquiera de sus prórrogas, haya sido denunciado, las partes acuerdan seguir aplicando sin restricción el convenio colectivo en su totalidad, y ningún artículo quedará en suspenso o pendiente de aplicación. Así se hará hasta que comience a aplicar el nuevo acuerdo”*
- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS CONVENIO:** incluir peticiones efectuadas como, por ejemplo, criterios de experiencia equivalente.

2º CONTRAPROPUESTA UGT Seguiremos el orden en el que expuso la empresa, incluyendo algunos elementos que no se concretaron.

ASPECTOS ECONÓMICOS: todos los aspectos económicos de este apartado deben actualizarse anualmente al menos con el IPC, si es positivo, en caso contrario quedarían como están.

- **Retribución fija (RF):** definir qué elementos componen la RF.
- **Retribución variable (RV) en plan general:** mínimo del 20% e incluir que el acuerdo de bono anual 2025 se seguirá aplicando salvo nuevo acuerdo que lo sustituya.
- **Número de pagas:** aceptaríamos la opción de elegir entre 14 o 12 pagas, pero incluyendo el acuerdo sobre el día de cobro el 4º día hábil antes del fin de cada mes, salvo en diciembre que se hará el día 20, o siguiente día laborable si cae en fin de semana.
- **Antigüedad:** proponemos incorporar un reconocimiento económico con un plus de 100€ brutos mensuales a partir de 10 años, y de 200€ brutos mensuales a partir de 20 años.
- **Tabla salarial:** no aceptamos el sistema propuesto fijando tablas circunscritas a años concretos. La tabla debe ser la que acordemos, y con las actualizaciones que acordemos, con vigencia hasta que otra la sustituya. Los importes son insuficientes, proponemos esta tabla con actualizaciones mínimas como la expresada al inicio de este apartado de aspectos económicos mientras el convenio no sea sustituido por otro:

TABLA SALARIAL	
Salario Fijo mínimo Grupo 3	33.721,62 €
Salario Fijo mínimo Grupo 2	32.087,32 €
Salario Fijo mínimo Grupo 1	22.727,77 €

- **Revisión salarial:** esperamos la propuesta de la empresa.
- **Bonos extraordinarios:** cualquier bono adicional, en caso de abonarse, debe hacerse a toda la plantilla. Proponemos que el bono sea el mismo para todos y todas sin exclusión y sin penalización por jornada en caso de conciliación personal y familiar.
- **Complementos.** Los festivos especiales deben incluir, además del 24 y 31 de diciembre, todos los festivos de carácter nacional. No está clara la propuesta de la empresa en cuanto al conjunto de complementos, ya que a preguntas de **UGT** se nos indicó que algunos desaparecían y otros se fusionaban. Necesitamos el detalle completo de todos los complementos, y qué colectivos y puestos pueden desarrollarlos. Mientras se nos facilita todo este detalle avanzamos estas propuestas:
 - **Localización/Disponibilidad (guardias) en áreas técnicas:** proponemos un importe de 450€/semana que incluiría las 4 primeras horas de intervención. Por cada festivo

se añadirá a lo anterior 136,10€/día, y por cada festivo especial se añadirá a este importe 2 días de descanso. El número máximo de semanas en régimen de localización/disponibilidad será de 13 al año.

- **Intervención:** el número máximo de horas anuales de intervención será de 80. El importe a percibir en el tramo desde 4h y menos de 8h será de 175,55€, desde 8h y menos de 12h será de 251,76€, desde 12h será de 381,06€. El descanso, adicional a esos importes, será de 1h:1h, pero si se superan las 15h, además del importe de 381,06€, el descanso adicional será de 2h por cada hora de exceso.
- **Disponibilidad áreas NO técnicas:** aceptaríamos los 170€/semana, pero con un máximo de 13 semanas al año.
- **Disponibilidad GRIET:** el importe mínimo debe ser 6.013,21€.
- **Trabajos Programados, Releases, pasos a producción, ciclos facturación:** aceptaríamos la tabla propuesta modificando el mínimo de las primeras 4 horas en remoto a 55€ y en presencial a 70€, y con un incremento del 25% en todos los tramos en caso de realizarse en días no laborables. El descanso 1:1 adicional lo aceptaríamos, siempre y cuando se realicen con un preaviso mínimo de 72h. Si no, estaríamos hablando de intervenciones de guardia.
- **Rotación de jornada // Sábado, domingo, festivo // Retén y activación // Emergencia y activación:** no mencionados. Si ya no se realizan estos trabajos debe confirmarse, en caso de si realizarse debemos conocer la propuesta empresarial.
- **Kilometraje:** no mencionado. Debemos conocer la propuesta empresarial.
- **Dietas y manutención:** no mencionado. Debemos conocer la propuesta empresarial.

BENEFICIOS SOCIALES: los importes indicados en este bloque deben actualizarse anualmente al menos con el IPC, si es positivo, en caso contrario quedarán como están.

- **Impacto fiscal de algunos beneficios:** no aceptamos que deje de asumirlo la empresa para que pase a asumirlo la plantilla.
- **Complemento IT.** Aceptamos la propuesta de mantener lo que tenemos actualmente.
- **Seguro médico.** La empresa propone el actual redactado vigente en Orange desde siempre: 1 seguradora seleccionada y contratada por la empresa para la persona trabajadora, pareja e hijos/hijas hasta 25 años (hasta ahora menores de 25). Proponemos que la empresa incluya más opciones de aseguradoras si es posible, y que si en algún momento alguna aseguradora deja de prestar servicio, quienes tengan tratamientos, estudios, enfermedades graves... que pudieran comprometerse por no seguir esa aseguradora, la empresa asegure el mantenimiento de los mismos. Proponemos aumentar la edad de cobertura de los hijos e hijas a 30 años si no tienen actividad remunerada. También proponemos precios mejorados para ascendientes y descendientes no cubiertos.
- **Ayuda comida.** Proponemos que se aplique el máximo legal exento en cada momento, (actualmente 11€/día). Si ese máximo legal bajara, la empresa asumiría el impacto fiscal.
- **Seguro de vida.** Aceptaríamos la propuesta de la empresa añadiendo un tercer supuesto en caso de que el accidente sea con motivo laboral, en cuyo caso serían 5 anualidades. Eliminar la carencia de 2 años.
- **Coste fibra en casa y TV.** Aceptamos la propuesta de la empresa de cubrir la fibra que cada uno tenga contratada en la residencia principal declarada para el teletrabajo, incluso extenderlo a la segunda, pero proponemos incluir un paquete premium de TV, fútbol, etc....
- **Tráfico Telefónico.** Proponemos hasta 4 líneas, con un importe por línea de 40€/mes, actualizables con IPC cada año.

- **Préstamos sin intereses.** Proponemos incrementar tanto el importe como el periodo de devolución, hasta 6 mensualidades a devolver en 24 meses, con tope de 12.000€. En lo que no estamos de acuerdo es en acotar los supuestos de manera tan excluyente, una cosa es hacer referencia a modo de ejemplo no excluyente, y otra encorsetarlo.
- **Ayudas sociales.** No es aceptable coger el presupuesto de 1 jurídica y hacerlo extensible a 15, sin más. Proponemos elevarlo al menos a 1 millón de euros, con actualizaciones anuales de IPC si es positivo.
- **Plan Familia.** Proponemos incluirlo en el convenio, con presupuesto dedicado sin minorar el del resto de ayudas: 10.000€ al año para la persona trabajadora y 7.000€ para familiares.
- **Plan de Pensiones.** Proponemos 3 tramos: aportación personal del 1% con aportación de empresa del 2%, 2%-4% y 3%-6%, fijando como salario regulador la cantidad de 48.000€ actualizables anualmente con el IPC. También proponemos que las aportaciones de la empresa empiecen en el mismo momento que las aportaciones personales, sin carencias, al igual que incorporar la posibilidad de rescatar aportaciones con más de 10 años fijando los supuestos y los límites.

JORNADA

- **Jornada anual:** proponemos 1700 horas anuales.
- **Adaptación de jornada por conciliación:** proponemos incluir en convenio un mecanismo más ágil que el de la actual normativa en el que tras motivar y demostrar la necesidad de conciliación por cualquier vía (Business Partner, RRHH-RRLL, delegados sindicales, etc...) la empresa acepte la propuesta de la persona trabajadora siempre que sea posible. Cuando no lo acepte deberá convocarse la Comisión del Convenio o cualquier otra Comisión que se responsabilice de tratar estos asuntos y dar respuesta ágil.
- **Horarios entrada/salida y calendario:** no se ha propuesto nada por lo que esperaremos a lo que la empresa nos plantea para estudiarlo, y responder.
- **Intensiva en verano y resto del año:** proponemos todos los viernes, y en verano del 15 de junio al 15 de septiembre, con posibilidad de acordar intensiva en otros momentos del año.
- **Vacaciones:** aceptaríamos los 25 días a disfrutar hasta el 30 de abril, añadiendo que si se produce cualquier tipo de baja médica una vez iniciado el disfrute, se suspenden las vacaciones y se disfrutarán posteriormente.
- **Antigüedad:** no se propone nada, y queremos mantener el modelo Orange de 1 día adicional a partir de 10 años, y 2 a partir de 20.
- **Días de libre disposición:** la empresa no propone nada, y proponemos incluir 3 días de libre disposición en convenio y una bolsa de 40 horas anuales.
- **Festivos de empresa:** se proponen 24 y 31 de diciembre, y estaríamos de acuerdo, siendo conscientes de que hay colectivos que tienen alguno más, pero si se aceptan propuestas anteriores sería asumible.
- **Permisos retribuidos y no retribuidos:** queda pendiente de propuesta de la empresa que analizaremos cuando la tengamos y responderemos.
- **Teletrabajo:** proponemos un modelo de teletrabajo abierto, que permita teletrabajar siempre que sea posible, en línea con algunas contrataciones de la empresa que incorporan el teletrabajo todos los días. Cuando no sea posible teletrabajar de manera continua, el esquema que proponemos es de 3 días de teletrabajo completos, o 2 días completos y tardes, y podríamos aceptar fijar 1 los viernes. También proponemos que con cada alerta naranja o roja de AEMET, o cualquier alerta de las autoridades (incendios, riadas...), las personas puedan teletrabajar sin esperar recomendaciones de la empresa, al igual que si

las administraciones correspondientes, por situaciones de movilidad, recomiendan evitar desplazamientos. Proponemos que los días de teletrabajo se puedan cambiar hasta 2 veces al mes, y en la misma semana. También proponemos que la bolsa se incremente a 20 días anuales sin restricciones de uso en verano o navidades. De igual manera proponemos el teletrabajo puntual al 100% por enfermedades graves de familiares hasta el 2º grado.

- **Trabajo en otros centros:** planteamos una propuesta para poder trabajar en otros centros de trabajo siempre que sea posible.
- **Desconexión digital:** no se ha propuesto nada y es algo que se encuadra en los tiempos de trabajo y descanso. Dada la ineficacia de las medidas implementadas hasta ahora proponemos que, además de recoger un compromiso para cumplir y hacer cumplir este derecho, se actúe sobre el correo electrónico para que una vez finalizada la jornada laboral los emails enviados generen 2 respuestas automáticas. Una al remitente indicando que "*Has enviado este email fuera del horario laboral y, salvo en situaciones de guardias o trabajos programados, las personas receptoras no deben contestar a dicho correo por incumplir la política de empresa y la normativa de prevención de riesgos laborales.*". Y otro a los receptores indicando que "*Has recibido este correo fuera del horario laboral, por lo que, salvo en situaciones de guardia o trabajos programados, MASORANGE insta a cumplir la política interna y la normativa en prevención de riesgos laborales, atendiendo este correo en horario laboral.*"

TEMAS PENDIENTES DE TRATAR

Además de los que se han mencionado en los bloques anteriores, quedan aspectos pendientes de tratar de los que destacamos:

- Igualdad: registro retributivo, corresponsabilidad, medidas en caso de violencia de género, el colectivo LGTBIQ+, protocolo contra el acoso en todos sus ámbitos, medidas para eliminar la brecha salarial, etc... Muchas de ellas irían en la negociación del Plan de Igualdad, pero otras se pueden incluir en Convenio.
- Formación, vacantes, movilidad funcional y promoción profesional.
- Movilidad geográfica.
- Movilidad sostenible.
- Renting comercial.
- Plan flexible.
- Descuentos.
- Incorporar los acuerdos de la mesa de diálogo y negociación de 2024 sobre la cesta de navidad, la cesta de fruta, el café/agua (20 cafés o 20 aguas), etc...
- La acotación del alcance de la evaluación del desempeño.
- **GARANTIA DE EMPLEO.**



UGT - RGA

UGT MASORANGE

COORDINADOR UGT MASORANGE

UGT - OSP

2 de octubre de 2025

UGT - OSFI / MBI