



DESPIDOS



IGUALDAD Y AYUDAS



TODOS SOMOS ORANGE

Suscríbete: canal WhatsApp de MASORANGE, ACTIVA LA CAMPANA DE NOTIFICACIONES, verás el canal en el apartado NOVEDADES de WhatsApp. Todos los comunicados en <https://nosotros.masorange.es/group/nosotros/ugt>



DESPIDOS

Nuevos despidos a 0 euros.

Tenemos constancia de al menos 2 esta semana, ambos en Xfera (Barcelona y Málaga).

Es como una gota malaya, un continuo goteo de despidos, y no hay manera de que esta empresa pare esta dinámica.

Cambios de marca, procedimientos, negociaciones... pero el empleo, que es lo primordial, lo gestionan sin contemplaciones y cada vez más barato. No les está costando nada despedir a estas personas.

En **UGT** rechazamos absolutamente esta práctica, es algo que comparten con nosotros los sindicatos que se hacen eco de estos despidos, y que no dudan en denunciarlos en sus comunicaciones.

IGUALDAD Y AYUDAS

IGUALDAD.

Ayer jueves tuvimos una nueva reunión en la que, más allá de aportar la empresa algunos (no todos) de los datos pendientes que solicitamos, se centró en el periodo de cómputo para la parte retributiva, es decir, qué datos se utilizaban para saber si nuestros salarios y retribuciones están o no posicionados, si cobramos menos de lo que deberíamos, cual es la brecha salarial, etc...

Básicamente había 2 escenarios:

- 1º **Posición de UGT**: para poder eliminar esas diferencias salariales debemos tener el dato más cercano, si es posible hasta agosto de 2026. Y como el periodo que debemos manejar es de 1 año, proponemos que abarque de septiembre 2025 a agosto 2026.
- 2º **Posición de CCOO**: defienden que sea un año natural, de enero a diciembre de 2025.

La empresa indicó que no iba a hacer 2 escenarios, y que debíamos consensuar el que quisiéramos.

Para **UGT** no tiene sentido intentar eliminar diferencias salariales con datos obsoletos de 2025, estamos hablando del asunto más sangrante en nuestra empresa, y es imprescindible contar con un periodo que incluya el efecto del nuevo convenio, la revisión salarial de este año, la consolidación de parte del variable, los bonos, las bolsas extraordinarias... de 2026.

Pero CCOO indica que el real decreto habla de mismos periodos en todo el diagnóstico, aunque también permite que las partes acuerden lo que sea mejor para la plantilla... y en este caso, usar los datos actuales con situaciones reales y no pasadas, es lo mejor para la plantilla.

Finalmente conseguimos que se sumaran a nuestro planteamiento, fuimos todos unidos, y además incorporamos para tranquilidad de todos que la información diferenciara los periodos sep25-dic25 y ene26-ago26.

La empresa nos confirmará si puede sacar ese desglose. Próxima reunión 6 de octubre.

AYUDAS.

Este miércoles, a instancias de **UGT**, nos reunimos en la Comisión de Acción Social para poder fijar las ayudas para todo el grupo laboral con las líneas maestras que defendemos:

- **Comunicación:** en las próximas semanas se informará del plan de ayudas y las fechas.
- **Ayudas:** **UGT** quiere que se mantengan todas las ayudas (menores de 3 años, sanitarias, celiacía, estudios, TDA-H y sobredotación).
- **Planificación:** **UGT** ha planteado que es necesario tener una foto real de todas las solicitudes que lleguen antes de tomar decisiones sobre importes para que nadie quede fuera.
- **PLAN FAMILIA:** **UGT** ha instado a todas las partes a que las ayudas por discapacidad lleguen a todo el grupo laboral y tengan un presupuesto diferenciado sin consumir el presupuesto del resto de ayudas.

TODOS SOMOS ORANGE

De igual manera que las decisiones de la Dirección en 2024 nos llevaron a estar todas las empresas bajo la marca e imagen de MASORANGE, ahora, tras la compra de Francia estaremos todos bajo la marca e imagen de ORANGE. Echamos de menos, al igual que multitud de noticias, que el CEO nos hablara en un video de este cambio, sus motivos, sus implicaciones, las adaptaciones que deberemos realizar.... Pero en esta ocasión nos lo comunicaron con un email.

Hay muchos elementos que se ven afectados, y no sólo los que nos están informando. Un ejemplo es el uso de JOINUP, que si no cambiamos el usuario al nuevo dominio @orange.es y pedimos restablecer contraseña, no nos permitirá usarlo. Estaremos atentos a cualquier otra incidencia para informaros con la mayor antelación posible.

Por otro lado, sí todos somos Orange, y contribuimos a alcanzar los objetivos de Grupo, no entendemos por qué sólo a la plantilla francesa se le paga un bono extra por dichos objetivos. La negativa a que España también lo perciba es incomprensible y exigimos que la dirección española defienda en Francia esta petición.