



PLAN PENSIONES E IGUALDAD

DERIO: OSP y EKT

CALENDARIO LABORAL

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>



PLAN DE PENSIONES E IGUALDAD

UGT RECHAZA QUE SE CAMBIE EL CRITERIO QUE SIEMPRE HA REGIDO EN EL PLAN DE PENSIONES, Y QUE APLICAN LOS SINDICATOS EN TODAS LAS EMPRESAS.

A la vista de las comunicaciones y mítines de otros sindicatos, parece que queda claro donde se centra el debate: intentar atribuir a **UGT** cosas que no hemos dicho, imponer un cambio de criterio para la representatividad, sembrar las dudas sobre el dinero que tenemos o tendremos en el Plan.

UGT lo viene diciendo desde el principio:

- Sólo tiene sentido un Plan único si todos los sindicatos estamos en la Comisión respetando la representatividad de cada uno. Si, a día de hoy, no es posible, no podemos aceptar que **CCOO y USO expulsen del plan de pensiones Orange por OSP a UGT**, donde de 5 miembros nos corresponden 2. Por MBI, aunque quisieran quitárnoslo, no han podido, por eso mantenemos 1 persona, pero eso no sustituye ni compensa la representación de OSP.
- La representatividad **SIEMPRE se ha hecho**, porque lo recoge así el reglamento, **por número de delegados, no por número de votos** ya que sólo contaría Madrid, **ninguneando a Barcelona, Valencia, Málaga, Vigo, Asturias, etc...** Además, CCOO no ha aplicado nunca el criterio del número de votos, ni en Orange ni fuera, y encima ha sido tumbado por la justicia en las recientes sentencias.
- Sembrar dudas sobre el dinero del plan de pensiones es de las cosas más ruines que se pueden hacer. Vemos en nuestro día a día como se siembran gratuita e irresponsablemente dudas por todo, se lanzan preguntas tendenciosas, se juega con la tranquilidad de la gente...

Utilizar estas artimañas para quitar la representatividad, ni siquiera reducirla, de **UGT** en el plan de pensiones **por la parte de OSP** se vuelve delirante cuando se plasma negro sobre blanco la cronología de los hechos:

1. Siempre se tomó el número de delegados para la representatividad.
2. Nunca CCOO ha aplicado ni en Orange ni en otras empresas un criterio diferente.

3. En MBI lo seguimos aplicando con acuerdo de todos, incluido CCOO.
4. En OSP no lo quieren aplicar, aunque siempre se ha aplicado, y sólo porque en esta ocasión les vienen bien.
5. Imponen tomar el número de votos en OSP como criterio para justificarse, aunque no viene recogido en ninguna parte, pero luego aplican el criterio del número de delegados que dan más del 51% para expulsar a **UGT**.
6. Tomar el número de votos como criterio para la representatividad ha sido tumbado en los tribunales, no es un criterio válido.

Además, ¿en qué beneficia a las personas trabajadoras, a la rentabilidad del plan... que de los 5 representantes de OSP sólo esté CCOO y USO y expulsen a **UGT**?

- Insistimos, por OSP nos corresponderían 2 representantes, y nos expulsan con el argumento de que el criterio del número de votos, ahora, es lo mejor.
- Insistimos, lo más lógico es tener un plan donde el reparto sea, como siempre, por delegados electos, y con una mesa de 11 por la parte social que asegure la presencia de todos.

Estos son los datos oficiales **en OSP**:

	Delegados en OSP	Comisión de 5 representantes (criterio de siempre, con reglamento)	Imposición de CCOO y USO (traje a medida)
CCOO	26	2	4
UGT	16	2	0
USO	10	1	1
FETICO	3	0	0
TOTAL	55	5	5

En el siguiente enlace puedes consultar el literal del reglamento para ampliar la información: [VER](#)

- No habla nunca del número de votos, habla del número de delegados (art. 40.2).
- Incide en que la incorporación de nuevas empresas implicará la incorporación de los representantes de esas empresas (art. 39.3).

Por todo ello, es palmario que **han configurado un reparto de sillas para cumplir sus deseos particulares, y aprovechando para la “vendetta”**. Porque la elección de los representantes **no se hace en conjunto (6) sino por empresa (5 en OSP y 1 en MBI)**, sin que la representatividad en una de ellas menoscabe la representatividad en la otra. No se puede expulsar al segundo sindicato por delegados en la empresa más grande porque tenga el representante de MBI.

IGUALDAD.

En la reunión de esta semana hemos podido arrancar una primera medida en materia retributiva para que, tras **conseguir el análisis retributivo hasta agosto 2026** con la foto de desigualdades más recientes, podamos desde el 1 de febrero próximo volver a analizar todo **con el objetivo de eliminar las brechas salariales lo antes posible**.

Este modelo ha sido consensuado por los 3 sindicatos (**UGT**, CCOO y FETICO) que forman la comisión negociadora. Si bien es cierto que se planteaban modelos diferentes que preferían el análisis con datos 2025 si no se daban de 2026, **UGT consiguió mantener la coherencia y forzar un acuerdo sindical que la empresa tuvo que aceptar para poder seguir negociando**.

DERIO: OSP y EUSKALTEL

UGT PLANTEA LOS ASPECTOS NECESARIOS QUE CUBRAN TODAS LAS GARANTIAS PARA QUIENES QUIERAN VOLUNTARIAMENTE PASAR DE OSP A EUSKALTEL.

La empresa nos comunicó que propondría (motivado por necesidades de negocio, fiscales, etc...) a un colectivo de OSP en Derio pasar a Euskaltel. **La labor de UGT**, incluso antes de esta comunicación cuando las personas afectadas contactaron con nosotros, **ha sido intentar dotar de todas las garantías, basadas en la absoluta voluntariedad.**

Estos fueron algunos elementos que planteamos a la Dirección, en línea con procesos anteriores:

VOLUNTARIEDAD: sólo quienes voluntariamente quieran pasar lo harán, y sin presiones.

FUNCIONES: seguirán haciendo sus funciones acordes a su categoría y nivel profesional.

CONDICIONES LABORALES: mantendrán todas sus condiciones actuales y las que pudieran optar estando en OSP aunque actualmente no las percibieran. Hay elementos que actualmente no se aplican en Euskaltel y que, aunque no los estén percibiendo en OSP, podrían hacerlo, y si quisieran percibirlos se les aplicarán. Ejemplos que queremos garantizar, entre otros:

- Seguro médico: mantener el que tengan o cambiarlo si lo prefieren.
- Tráfico telefónico: mantenimiento de las condiciones OSP, lo que incluiría que si no tienen activada aun todas las líneas, las puedan activar aun estando en Euskaltel.
- ADSL, Fibra, llamadas y Orange TV: mantenerlo o si lo prefieren cambiarlo.
- Plus Movilidad sostenible: mantenimiento de las condiciones OSP.
- Plan de pensiones: mantenimiento del derecho, capital, aportaciones...
- Plan Familia: mantenerlo, y concederlo si alguien lo solicita a posteriori.
- Plan de acciones: tanto los que tuvieran actualmente, como si se aplicara alguno para OSP.
- Formación: mantenimiento de formación, especialmente si estaban incluidos en escuelas/proyectos de más larga duración y renovación para acabarlos.

GARANTIA DE EMPLEO: mínimo de hasta 3 años con un redactado en línea con el de ocasiones anteriores → *“entendiendo aquélla como garantía de conservar su puesto de trabajo salvo aplicación del régimen disciplinario basado en causas muy graves o voluntariedad de la persona trabajadora,”*

Desde **UGT** queremos tranquilizar al colectivo, no podéis ser obligados, y hemos transmitido a la empresa que sus estrategias empresariales, en este caso, no son suficiente motivo y **deben dar a las personas que pudieran estar interesadas suficientes alicientes y seguridades para que no sólo sea un movimiento que beneficie a la empresa.**

CALENDARIO LABORAL

UGT APUESTA POR COMPENSAR TODO EL EXCESO HORARIO CON TIEMPO LIBRE Y NO TRABAJAR “MINUTITOS” LOS VIERNES Y EN INTENSIVA PARA NO DAR MÁS DÍAS.

Hemos iniciado un diálogo con el resto de sindicatos para **buscar un consenso y trasladar una propuesta común a la empresa**, lo que daría más solidez yendo “todos a una”.

La **propuesta de UGT** va más ligada a trabajar jornadas con horas completas, o en tramos de 30 minutos, para **evitar el bochorno** que produjo la decisión de la empresa **de trabajar 6 horas y 20 minutos en intensiva para no dar más días**.

Es cierto que algunas propuestas de **otros sindicatos plantean en intensiva 6 horas y 36 minutos, en lugar de 20 minutos**. Pero creemos que el error de base es el mismo, ¿cuántas personas acabarán de verdad a las, por ejemplo, 14:36 y no a las 15:00?

Por eso **apostamos por una intensiva más “redonda”**, aunque hagamos unos minutos más en intensiva, pero que nos permita disfrutar de **bastantes más días libres**, o complementarlos con horas libres para atender necesidades puntuales. No obstante, si nuestra propuesta es demasiado “ambiciosa” para otros sindicatos, podríamos acercarnos a sus propuestas por la unidad sindical.

En lo que si hay clara sintonía es en dotarnos de una **intensiva de verano de mediados de junio a mediados de septiembre**.

Lo que por convenio no va a cambiar es el paquete garantizado de días libres y vacaciones:

- **25** días laborables de vacaciones.
- Hasta **2** días laborables de vacaciones adicionales por antigüedad.
- **2** festivos de empresa, 24 y 31 de diciembre.
- **X** días de ajuste horario en función del acuerdo sobre la jornada laboral diaria 2027.

Esto significa que con toda seguridad tendremos más de 30 días laborables libres en 2027 a falta de concretar los días de ajuste horario.

Esta es una de las garantías del convenio. Convenio que teniendo claramente muchos aspectos que mejorar, fue firmado por **UGT** y CCOO (FETICO no os dio la opción de votar) tras las sendas votaciones que respaldaron claramente la firma. En caso contrario no se habría firmado.

Esto quizás aclare las dudas de algunos representantes que aún preguntan ¿por qué se firmó?

RECORDAD: seguimos trabajando para que no haya despidos injustificados, para que no se pierda poder adquisitivo, para mejorar el parking y las lanzaderas, para tener más días libres y el teletrabajo como referencia para todos, poder salir antes de las 17h en jornada partida, que se actualice el importe de abono de kilometraje, que los objetivos sean alcanzables, que no haya diferencias salariales ni de condiciones por hacer el mismo trabajo, que las ayudas sociales y plan familia lleguen a todos, que se mejoren los importes de beneficios sociales, un renting abierto a toda la plantilla, etc etc etc.