

Madrid, marzo de 2017

## TRES DESPIDOS MÁS

En los últimos días la Dirección ha ejecutado los despidos de tres personas más. En **CCOO** mostramos nuestro rechazo más firme a estas actuaciones empresariales.

Dos de las personas despedidas prestaban sus servicios en el centro de trabajo de La Finca, en Madrid, y pertenecían al área de Empresas; el tercero trabajaba en Zamudio, Bilbao, y desempeñaba sus funciones en Ventas. Todos estaban relacionados con la actividad comercial.

La Dirección ha alegado un presunto bajo rendimiento de los afectados como causa legal para tratar de justificar los despidos. En **CCOO** estuvimos presentes cuando comunicaron los despidos y no compartimos los motivos esgrimidos por la empresa. Volvemos a repetir que existen otro tipo de medidas mucho menos traumáticas a las que acudir antes de emprender estas acciones, que vemos desproporcionadas y con poco rigor.



Llegados a este punto, en **CCOO** queremos aclarar varias cuestiones, porque la información que algunos hacen circular es como poco inexacta:

- **En CCOO Orange hacemos bastante más que protestar frente a los despidos.** Acompañamos a los afectados, revisamos toda la documentación, velamos porque se cumpla la normativa vigente y exigimos a la Dirección las explicaciones oportunas. Informamos de los plazos y requisitos legales para reclamar la indemnización y la prestación por desempleo, ayudamos a redactar la demanda de conciliación, vamos a las conciliaciones y, en definitiva, **estamos junto a los compañeros/as en todo momento, como es nuestra obligación, sean afiliados o no a nuestro sindicato.**

Lógicamente también protestamos y nos quejamos: denunciemos estas prácticas, hacemos comunicados, redactamos notas de prensa que enviamos a los principales medios de comunicación (por desgracia, pocas veces nos prestan atención), utilizamos las redes sociales (Facebook, Twitter, página Web, etc.), escribimos cartas de protesta y censuramos estas actuaciones empresariales injustificadas en todos los foros en los que podemos, incluidas las protestas ante la Dirección Internacional del Grupo Orange. También nos manifestamos y hacemos concentraciones. **Hacemos mucho más que quejarnos** y nos consta que a la Dirección no le gustan nuestras acciones. En **CCOO** no “vamos por libre”, como alguno nos acusa, pero no vemos razonable quedarnos esperando por si otros deciden hacer algo...

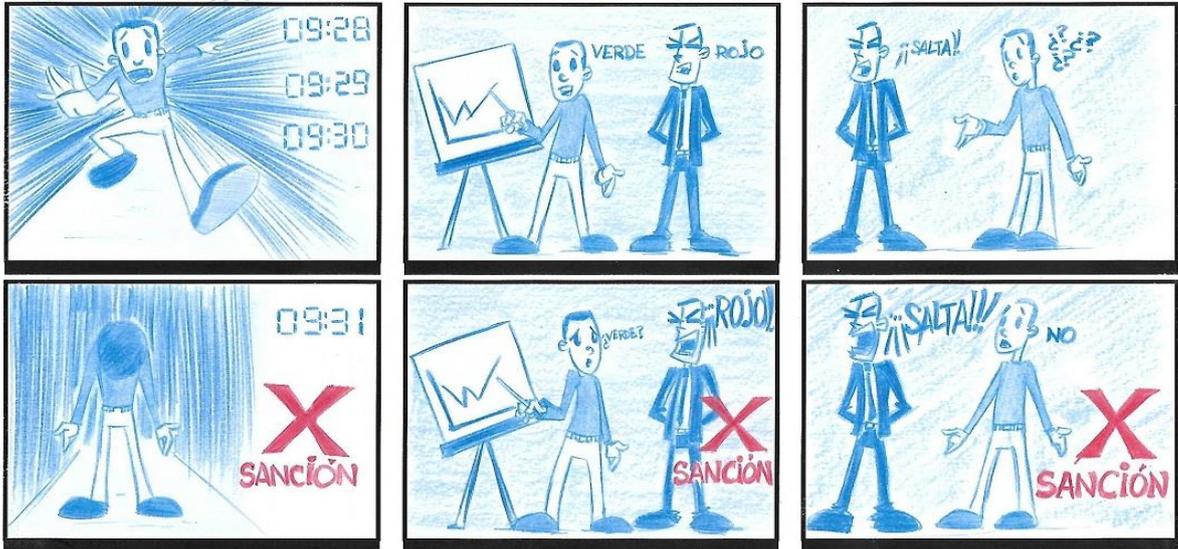
- **En CCOO proponemos soluciones alternativas a los despidos: lo hacemos constantemente y desde siempre.** No lo llamamos “plan de acción”, pero sí hemos repetido hasta la saciedad que las cosas se pueden hacer de otra manera: cambios de puesto, recolocación en alguna vacante, hablar con el responsable (en muchos casos el motivo real del despido es una mala relación con el jefe), o, de forma indirecta, pactar otros tipos de salidas no traumáticas, como ya hicimos con las prejubilaciones o, hace tiempo, con un plan de bajas incentivadas. Lo que no hacemos es escribir estas obviedades en un papel, llamarlo plan de acción y entregarlo a la Dirección de vez en cuando, para postularse como los únicos defensores del empleo en Orange.



Madrid, marzo de 2017

# Informa

- **Un régimen disciplinario sancionador no protege a nadie de los despidos.** En **CCOO** siempre nos hemos opuesto a la pretensión de la Dirección y del resto de la representación social de implantar uno en Orange. No compartimos que mejores castigos y sanciones para la plantilla sean una solución para los despidos.



**X+X+.....+X+X= DESPIDO PROCEDENTE**

Un régimen disciplinario no es más que una relación de faltas leves, graves y muy graves por los que la Dirección puede sancionarnos. Las sanciones pueden ir desde una simple amonestación, hasta una suspensión de empleo y sueldo o el despido. Cuando en alguna ocasión se ha dicho que en otras operadoras *“la plantilla está protegida por su Convenio, y no por el Estatuto de los Trabajadores como en Orange”* se hace referencia a esta ausencia de régimen disciplinario, no a que existan en sus convenios unos mecanismos especiales de protección frente a los despidos. Estos mecanismos, por cierto, no existen en ninguna parte, **ya que en España por desgracia el despido es libre.**

**Un régimen disciplinario no frena los despidos.** Al contrario, le puede venir muy bien a la Dirección, para transformar en procedentes (y por tanto, sin indemnización) los despidos disciplinarios improcedentes. Cuando aparece en un convenio, se hace a instancias de la empresa; cuando los sindicatos firmamos convenios que lo incluyen, es porque no tenemos otra opción si queremos conseguir mejoras en otros apartados.

**Por cierto, esta misma semana en Vodafone han despedido a 7 comerciales por bajo rendimiento, y allí tienen un régimen disciplinario sancionador.**

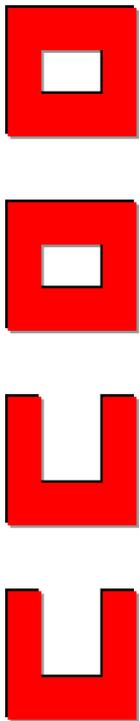
- **No es cierto que en otras operadoras no se despidan y mucho menos que eso sea debido a que un sindicato concreto lidera la interlocución social.** Hay quien afirma que: *“en otras grandes empresas ya no se despiden como aquí porque hay planes voluntarios de desvinculaciones y prejubilaciones; UGT es mayoritario en Vodafone, donde la plantilla está protegida por su Convenio, y no por el Estatuto de los Trabajadores como en Orange”.*

En fin, no hay más que acudir a las hemerotecas para ver cómo se despiden en Vodafone y en qué volúmenes: el año pasado hubo un ERE de 1.057 despidos (444 despidos forzosos traumáticos + 613 salidas “voluntarias”), mediante un proceso absolutamente desproporcionado, lamentable y con indemnizaciones máximas de 33/45 días. Este ERE, ampliamente cuestionado por la plantilla de Vodafone en las asambleas de trabajadores y trabajadoras que se hicieron, sin embargo fue firmado



Madrid, marzo de 2017

# Informa



por el sindicato mayoritario en *Vodafone*, y denunciado por **CCOO**, cuya demanda fue rechazada por los tribunales en base a la reforma laboral.

Lo más triste es que, finalizado el ERE en *Vodafone* en junio de 2016, después de cientos de despidos forzosos y traumáticos a precio de saldo en una empresa con ganancias millonarias, se siguen produciendo despidos individuales (siete despidos esta misma semana). Por si fuera poco, está en marcha en *Vodafone* la externalización de unos 250 empleados del área de redes y despliegue de fibra. Estos trabajadores van a ser externalizados a la empresa china Huawei, con el beneplácito otra vez del sindicato mayoritario en *Vodafone* y el rechazo de **CCOO**.

**¿Alguien puede afirmar sin sonrojarse que en *Vodafone* están mejor y más protegidos?** ¿De verdad es un buen ejemplo: despidos masivos con indemnizaciones pésimas, despidos individuales injustificados, externalizaciones discutibles...?

En **CCOO** no afirmamos que estas actuaciones empresariales son culpa del sindicato mayoritario de *Vodafone*, pero que algunos lo pongan como ejemplo a seguir en Orange en materia de empleo, nos deja perplejos.

Acabamos reiterando lo que debería ser obvio: **en los despidos todos y todas debemos estar unidos frente a la Dirección**, sin intentar sacar réditos y sin erigirnos en los únicos o mejores defensores de los trabajadores... Hacer de este tema un arma arrojadiza entre las distintas fuerzas sindicales es un error que deberíamos evitar.

En **CCOO** siempre hemos animado a que otros sindicatos se adhieran a los acuerdos que conseguimos con la empresa. Los ejemplos son múltiples y recientes: el ERE voluntario de 2016, el proceso de integración de condiciones laborales tras la absorción de Jazztel, la segregación del fijo, el plan de prejubilaciones, la prórroga del convenio colectivo, etc. Curiosamente algunos se adhieren y después critican mucho... Es **incoherente**, claro, pero entendemos su juego: firman para decir que el acuerdo es cosa suya (la parte buena, por supuesto), y la parte mala nos la endosan a nosotros.

Sin embargo, con los despidos no podemos estar con estos cuentos: **en CCOO creemos que no hay excusas para que, al menos frente a los despidos, todas las fuerzas sindicales en Orange estemos unidas y sin fisuras.**

## COMPENSACIÓN RELEASES

Desde que hace unas semanas **publicamos** que la Dirección había propuesto para varios grupos de trabajadores y trabajadoras una compensación por las disponibilidades horarias que venían realizando de manera periódica algunos fines de semana y festivos, no hay novedades significativas en este tema.

La compensación se ha empezado a pagar en febrero, con efectos retroactivos desde septiembre de 2016.

En **CCOO** creemos que hay todavía margen de mejora en dicha retribución, a fin de igualarla a otras disponibilidades parecidas que ya están en el convenio. De momento, seguimos a la espera. Cuando tengamos respuesta de la Dirección contactaremos con los compañeros y compañeras interesados en este tema.

Un cordial saludo,

**Sección sindical estatal/intercentros  
de CCOO de Orange España**

