

# TRES DESPIDOS MÁS

## LA “FIESTA” QUE NO ACABA EN ORANGE

En lo que va de semana la Dirección ha ejecutado los despidos de dos comerciales en Barcelona y hoy mismo otro más en Madrid. Desde **CCOO** denunciaremos estos despidos injustificados y arbitrarios.

El miércoles dos personas que venían prestando sus servicios en el área comercial fueron despedidas. Pertenecían a **Grandes Cuentas** (Territorial de Barcelona) y trabajaban en el centro de **Garcilaso**. Y esta mañana, los máximos responsables del área de **Ventas** (Pyme) han despedido a otro compañero de **Ulises**, en Madrid, con más de veinte años de antigüedad.

El motivo común en los tres casos ha sido un supuesto bajo rendimiento de los afectados. Según la Dirección, no *vendían* lo suficiente, no llegaban a la productividad mínima exigida y/o llevaban largo tiempo sin cumplir los objetivos de venta asignados. Son despidos de carácter disciplinario.



Una peculiaridad especialmente perversa de la legislación laboral española es que el bajo rendimiento como excusa para despedir a un trabajador no tiene que demostrarse, ni mucho menos ser cierto, sino que basta con alegarlo para que sirva como causa legal de despido. La consecuencia será entonces que la persona trabajadora acabará de patitas en la calle con la indemnización legal correspondiente a un despido improcedente; porque en España el despido es libre y, con las últimas reformas laborales que dicen *flexibilizar* o *dinamizar el mercado laboral*, más barato y fácil que nunca.

Por eso es importante recordar que todas las trabajadoras y trabajadores seguimos teniendo **el derecho a exigir la presencia de un representante legal** cuando se nos comunica el despido. En **CCOO** acudimos siempre que nos requieren (hoy mismo hemos estado en Madrid con el compañero despedido) y damos el necesario asesoramiento laboral: revisamos que se cumplen todos los requisitos, comprobamos las cantidades económicas, supervisamos que se hace entrega de la documentación, colaboramos en la presentación de las demandas de conciliación, acudimos con los afectados a los servicios de mediación y arbitraje... Esto es, estamos junto a los compañeros/as, ayudándoles en todo lo posible.

Pero sabemos que esto no sería necesario si la Dirección de Orange cambiara de actitud y dejara de considerar a los despidos como la solución a un problema. Reiteramos por enésima vez que los despidos casi nunca arreglan nada, son siempre la constatación de un fracaso que puede arruinar la vida del afectado y enrarecen el clima laboral.

Las reubicaciones en otros departamentos de la empresa, rotar a un nuevo puesto de trabajo dentro de la compañía o que se facilite el acceso a las vacantes flexibilizando los requisitos, son soluciones válidas que podrían evitar gran parte de los despidos. Estas acciones no traumáticas deberían ser una prioridad en la empresa antes de ejecutar cualquier despido.

En **CCOO** ya hemos instado la convocatoria de la Comisión de Interpretación y Empleo donde pediremos las oportunas aclaraciones y explicaciones a la Dirección, pero **EXIGIMOS QUE DESDE YA MISMO CESEN LOS DESPIDOS Y SE APUESTE POR LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN ORANGE.**

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



# ACCIÓN INTERNACIONAL DE CCOO EN ORANGE

Participamos activa y directamente en los distintos foros internacionales del Grupo Orange, ya que los dos representantes españoles, tanto en el Comité Europeo como en el Comité Mundial, pertenecen a **CCOO**.

Muchas de las decisiones que se toman en Orange trascienden el ámbito del país y tienen su origen en la matriz internacional del Grupo. Por eso es importante participar de manera activa y directa en todos los foros supranacionales, en estrecha colaboración con los representantes sociales de otros países. En **CCOO** tenemos esto claro, y por eso y porque somos la organización sindical más extendida y mayoritaria en las filiales españolas de Orange, estamos presentes tanto en el Comité Europeo de Orange como en el Comité Mundial. Nuestros compañeros [Antonio Muñoz de la Nava](#) y [Juan María Hernández](#), lejos de limitarse a “figurar”, son proactivos y hacen que la voz de todas las trabajadoras y trabajadores españoles se escuche alta y clara en estos importantísimos centros de decisión, en defensa siempre de nuestros derechos laborales, sociales y económicos.



*Stéphane Richards presentando Engage 2025, donde acudieron los representantes españoles de **CCOO** Orange*

Exponemos a continuación cuatro ejemplos recientes:

**NOVIEMBRE DE 2019**, presentación en Burdeos a cargo de Stéphane Richards, CEO global del Grupo Orange, de “Las razones de ser de Orange”, en el pleno del Comité Europeo, donde se adelantaron parte de los objetivos estratégicos del próximo lustro. En **CCOO** tuvimos la oportunidad de intervenir y Antonio Muñoz propuso directamente a Stéphane Richards **valorar la estabilidad laboral como un elemento distintivo y diferenciador en Orange**. Aunque hay consenso sobre la necesidad de adaptarse a los nuevos retos y entornos, es necesario impulsar todavía más la formación y capacitación en la empresa, remarcando que cualquier *modernización* de la fuerza de trabajo nunca debe implicar destrucción de empleo o despidos. El representante español quiso además poner en valor la experiencia y profesionalidad de los empleados más veteranos y *seniors* en Orange, reclamando al CEO una especial protección para este colectivo, cuya empleabilidad por desgracia es más complicada que la de los más jóvenes. Richards tomó nota de esta exposición y señaló que las sugerencias de **CCOO** serían estudiadas y tenidas en cuenta.

**16 DE ENERO DE 2020**, presentación oficial en España del [Acuerdo Mundial](#) de Igualdad Profesional entre mujeres y hombres en el Grupo Orange, firmado el pasado 17 de julio de 2019 y que [comunicamos](#) hace unos meses. Este acuerdo internacional, además de impulsar la igualdad efectiva y plena entre trabajadoras y trabajadores de Orange, contempla cuestiones relacionadas tales como el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el teletrabajo, la flexibilidad horaria, la desconexión digital, ayudas para las empleadas que sufren violencia de género y un largo etcétera. Destacamos además una ambición fundamental para nosotros:

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



**la total erradicación de la brecha salarial en Orange entre mujeres y hombres** y la reserva de un presupuesto económico específico, concreto y diferenciado cada año para este fin. En esta presentación a nivel local acudieron varios representantes de nuestro sindicato y de otras organizaciones sindicales, pero queremos destacar que **solo CCOO formó parte de la comisión negociadora internacional que durante meses gestó el Acuerdo Mundial de Igualdad Profesional entre mujeres y hombres en el Grupo Orange**. Cuando decimos que no vamos únicamente para salir en la foto, es por algo.



Comisión negociadora del Acuerdo Mundial de Igualdad Profesional entre mujeres y hombres en el Grupo Orange, en la que participó **Antonio Muñoz**, de **CCOO**, representante español

**22 DE ENERO DE 2020**, presentación oficial en París a cargo de Stéphane Richards del plan estratégico *Engage 2025*, que fija los objetivos globales de la empresa a nivel mundial durante los próximos cinco años y “su razón de ser”. Entre otros compromisos se citan la reducción de la brecha digital o la lucha contra el cambio climático. De nuevo, nuestros compañeros Antonio y Juanmari, de **CCOO**, acudieron a dicho evento en calidad de representantes sociales de las filiales españolas del Grupo y reclamaron que el empleo y la mejora global de las condiciones laborales de los miles de empleados/as fueran objetivos prioritarios. Juanmari preguntó directamente a Stéphane Richards lo siguiente: **“¿Qué va a ocurrir con los empleados que vayan a las empresas segregadas de FiberCO y TowerCO en Europa y en el resto de las geografías de Orange?”**. El CEO internacional quiso dar tranquilidad y señaló que con este movimiento no se busca ahorrar en costes salariales o hacer *dumping social*, sino seguir la estela del resto de operadores europeos y mundiales, y gestionar de manera más eficiente las infraestructuras de la empresa. Aseguró, y esto es importante, que en ningún caso existe la intención de romper el vínculo laboral de Orange con las personas trabajadoras de estas nuevas empresas.



**Juan María Hernández**, de **CCOO**, representante español en el Comité Mundial del Grupo Orange

Para terminar destacamos que **CCOO** forma parte del Grupo de Trabajo sobre Estrés del Comité Europeo de Orange, donde participamos activamente y estamos ya ultimando el cuestionario **COPSOQ-ISTAS 21**, toda una referencia internacional en la **prevención de los riesgos psicosociales**. La adopción de esta herramienta siempre ha sido un objetivo para nosotros, por lo que su aceptación por parte de la Dirección internacional del Grupo es todo un logro y una muestra más del trabajo a largo plazo que desarrollamos en **CCOO** y nuestra capacidad de interlocución.

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



# PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL EN ORANGE

Valoramos de manera positiva las acciones del equipo de prevención y salud laboral de Orange respecto a la calidad de los reconocimientos médicos en la empresa y la reciente remodelación y mejora de los espacios dedicados a consulta médica, enfermería, lactancia y fisioterapia.

Todas las personas trabajadoras pueden efectuar cada año un reconocimiento médico en Orange. En ellos, además de preguntas sobre el estado de salud general, se hace una exploración médica bastante completa, con controles sobre la tensión arterial, la visión, el oído (audiometría), la funcionalidad del aparato respiratorio (espirometría), una analítica de sangre y de orina y un electrocardiograma.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula los reconocimientos médicos y establece para el empresario la obligación de proporcionar a sus trabajadores la vigilancia de su salud de manera periódica, según los riesgos que su trabajo conlleva. Por las características de los distintos puestos de trabajo en Orange, no es obligatorio someterse a estos reconocimientos médicos, pero sí son muy recomendables. La prevención y la detección precoz de enfermedades son fundamentales, no solo por cuestiones laborales, sino para que cualquier trabajador/a tenga una adecuada calidad de vida en todos los ámbitos.

Si no lo has hecho todavía, solicita ya tu reconocimiento médico en [ViveOrange](#). Aunque suene manido, recuerda que **la salud es lo primero**.

Por otra parte, consideramos positiva la reciente rehabilitación y mejoras de la sala médica y de enfermería, de la sala de fisioterapia y de la sala de lactancia, en Madrid, ubicadas en el edificio 9, planta 0, de la Finca. Siempre insistimos a la Dirección para que los trabajadores y trabajadoras de nuestra compañía tengan los mejores servicios e instalaciones, no sólo en el plano relacionado con la salud y la maternidad, sino de manera global, y este es un avance más que hay que reconocer al equipo de prevención y salud laboral de Orange.

En la sala de lactancia se ha instalado un extractor hospitalario y, además, a las personas que lo soliciten se les entregará un “kit” de extracción con la esterilización adecuada. Otros espacios ya cuentan con lavabo, aire acondicionado, mejores camillas, etc.

De cualquier manera, desde **CCOO** seguiremos reclamando mejoras no sólo en La Finca sino en todas las sedes en Orange a nivel estatal, dentro de lo posible.

