

TRECE DESPIDOS

La Dirección continúa despidiendo esta semana y echa a la calle a otras cuatro personas. En septiembre van ya trece despidos, que en CCOO rechazamos por completo.

Ayer, dos compañeros del área de redes fueron despedidos sin contemplaciones. Prestaban sus servicios en el centro de trabajo de Ulises, en Madrid, desempeñando funciones en Operación y Mantenimiento de la red. Y hoy mismo se han producido dos despidos más: uno en Orange Valladolid y otro más en Baleares. Ambas trabajadoras también desempeñaban sus tareas en el área de redes, en despliegue.



De nuevo, la Dirección alega como causa para ejecutar estos despidos razones disciplinarias; desde el área invocan (o se inventan) presuntos bajos rendimientos de los afectados y relatan una serie de hechos –muchas veces inexactos o directamente falsos– para de alguna manera justificar la adopción de la medida más traumática con la que se puede sancionar a un trabajador: el despido.

Los motivos presentados por el área para sentar la base del despido no son contrastados con el propio empleado, rara vez son verificados por un tercero, y desde luego nunca se ofrece al trabajador/a la oportunidad de transmitir su versión. Podrá explicarse en el acto de finiquito, en presencia generalmente del que ha tomado la decisión de echarle, pero dará igual, porque quien podría parar el despido no se atiene a razones.

Con esto queremos decir que tal y como funcionan las cosas en Orange a la hora de despedir, la trabajadora o trabajador que está en el punto de mira se halla bastante indefenso. Casi nunca recibe avisos de que corre peligro, o una señal mínima para evitar el despido. Pocas veces hemos visto que se diseñara algún plan alternativo: hablar con el trabajador/a para intentar reconducir la situación, ofrecer oportunidades reales de recolocación en otro departamento, tribu o área, cursos o formación adecuada para tener el perfil idóneo y poder acceder a otro puesto... Casi cualquier opción es preferible a estos despidos injustos, a estas medidas traumáticas tan lamentables. En cualquier caso, **siempre recomendamos en CCOO que ante la comunicación de un despido, se exija la presencia de un representante legal de los trabajadores/as.**

Tras mucho tiempo viendo cómo funcionan las cosas en Orange, creemos que además de sacrificar al trabajador/a, hay otra razón: crear un ambiente de miedo e inseguridad, fomentar un clima laboral de tensión y ansiedad, que según los viejos manuales de jefe *carca* y dañino, haga que “nadie se duerma”. Está demostrado, sin embargo, que estas recetas antiguas no funcionan y únicamente consiguen provocar un estado de nerviosismo tal que repercute negativamente en la ejecución de tareas y funciones. Trabajar bajo presión y con incertidumbres sobre el futuro laboral, daña la productividad y reduce el rendimiento, a la par que aviva comportamientos tóxicos en la empresa, tales como el *presentismo* estéril y la anulación del trabajo en equipo.

Otra cuestión que queremos destacar es la impresentable modalidad de *teledespido* puesta en marcha desde el área de Personas, Comunicación y RR.II. Nuevamente esta semana se han escondido detrás de una pantalla de

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



ordenador para ejecutar alguno de estos despidos *on-line*. Reiteramos nuestro absoluto rechazo y desprecio a esta forma tan inhumana por parte de RR.HH. de poner fin a la relación laboral. Creemos que las trabajadoras y trabajadores de Orange merecemos más consideración y respeto.

En **CCOO** estamos muy preocupados por la deriva que está tomando la Dirección en cuanto al empleo y desconocemos si estos despidos son la antesala de otros muchos, ya que todavía no tenemos fecha ni convocatoria de la Comisión de Interpretación del Convenio y Empleo, y de momento no tenemos más información. Sabemos que desde la llegada del nuevo CEO de Orange, Jean François Fallacher, **se están produciendo en la empresa hechos alarmantes: la salvajada de trece despidos en tres semanas, los infames despidos on-line y la incomprensible actitud de la Dirección ante el avance de la pandemia entre el personal de Orange** son claros ejemplos. Este viernes, hemos sido invitados a una reunión para conocer al CEO y esperamos tener la oportunidad de despejar algunos puntos. Desde luego, **el empleo y la protección de la salud y seguridad de todas las trabajadoras y trabajadores de Orange son temas fundamentales para CCOO y así lo expondremos.**

DIRECCIÓN & CORONAVIRUS

Mientras el número de contagios no para de aumentar en Orange y en el resto del país, la Dirección hace caso omiso de las recomendaciones de las autoridades sanitarias y fuerza el trabajo presencial desde las oficinas, incluso de las trabajadoras y trabajadores residentes en zonas confinadas y de alta transmisión del virus.

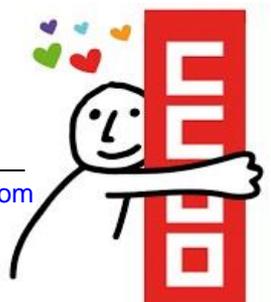
El lunes la Dirección comunicó a la representación social su intención de continuar durante el mes de octubre con el mismo esquema de teletrabajo que en septiembre, sin cambios relevantes para adaptarse a las circunstancias actuales de la pandemia:

- **Tres días de teletrabajo a la semana** y dos de presencia obligatoria en las oficinas de Orange, con la única limitación de que los días de teletrabajo no pueden coincidir en viernes y lunes. Aunque lo hablado era que la distribución semanal de las jornadas presenciales y de teletrabajo debía consensuarse, lo cierto es que en buena parte de la empresa no ha habido diálogo alguno y se ha impuesto de manera unilateral por el *manager* de turno sin atender las necesidades de conciliación de las trabajadoras y trabajadores, a los que ni siquiera han escuchado. Existe además la posibilidad de prestar servicio en las oficinas tres mañanas semanales y continuar por las tardes desde casa, pero muchas de estas peticiones están siendo denegadas porque al jefe “no le parece bien” o “no le convence” eso de teletrabajar todas las tardes...
- Las empleadas y empleados pertenecientes a **colectivos especialmente sensibles al coronavirus**, o que convivan con personas vulnerables a la enfermedad (mayores de 60 años, mujeres embarazadas o en periodo de

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



lactancia y personas con patologías o dolencias previas, tales como enfermedades cardiovasculares o pulmonares, diabetes, problemas respiratorios crónicos, hipertensión, cáncer, inmunodeficiencias, etc.), podrán seguir teletrabajando a diario, si así lo han solicitado y cuentan con la aprobación de la empresa.

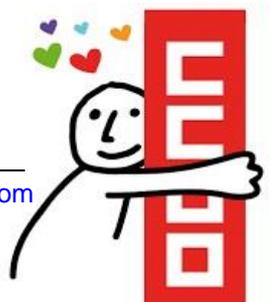
- Hay un par de novedades añadidas, pero con unas condiciones tan excesivas que apenas suponen una mejora. El primer cambio se refiere a las empleadas y empleados residentes en **zonas confinadas** donde la enfermedad está desbocada: durante octubre, si únicamente pueden acceder al centro de trabajo utilizando el transporte público y el jefe les deja, podrán teletrabajar a diario... Así pues, aquellos con plaza de garaje en la



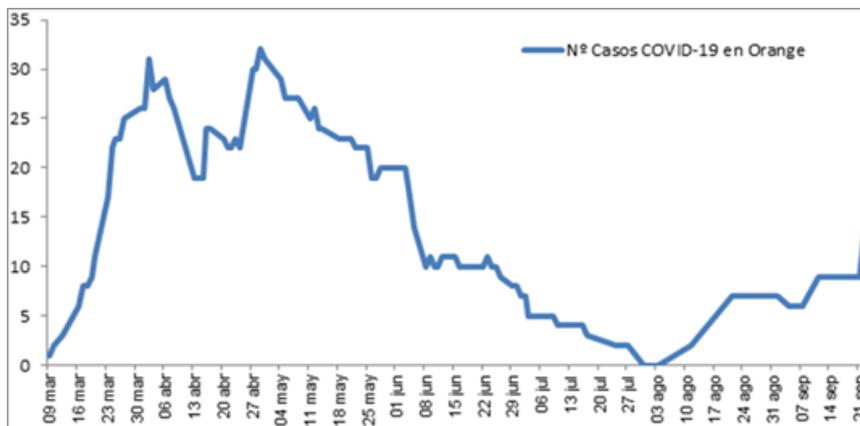
empresa, usuarios de lanzaderas o de coche compartido, quienes van a la oficina en coche, moto, bicicleta o andando, aunque residan en zonas de alto riesgo, no tendrán la opción de teletrabajar todas las jornadas y deberán acudir forzosamente a las oficinas. Y algo parecido ocurre ante posibles **cierres de aulas o colegios** a causa del coronavirus: en octubre y durante el tiempo estrictamente necesario, si el cierre afecta a hijos de hasta 14 años de edad y se acredita la situación de cuarentena escolar, solo en el caso de familias monoparentales, o también biparentales si se consigue demostrar que el otro cónyuge no puede hacerse cargo de los niños y que además no hay otra persona que pueda cuidar de los menores, y, por supuesto, si al responsable le parece bien y da el permiso... entonces, solo entonces, podrán estas personas teletrabajar a diario. Sinceramente, solo les ha faltado exigir que los cinco últimos dígitos del DNI coincidan con el número agraciado en el último sorteo de la ONCE...

El esquema de regreso a las oficinas en septiembre fue aceptado de manera unánime por toda la representación social en julio, cuando la pandemia estaba controlada en el país y también en la empresa. Desde **CCOO** ya advertíamos que nuestro acuerdo siempre estaría supeditado a la evolución de la pandemia y que ante nuevos rebrotes tendríamos que volver a replantear el modelo.

Conviene recordar cómo estaba la situación entonces: a mediados de julio había en la empresa cuatro casos activos de coronavirus y a finales de mes, cero. Es decir, cuando acabó julio, ningún trabajador/a de Orange tenía el COVID-19 y es más, solo una persona contrajo la enfermedad y la superó ese mismo mes. Este único contagio contrasta con los 30 de marzo, los 55 de abril, los 42 de mayo y los 5 de junio... La tendencia a la baja era constante al comenzar el verano. Pero en agosto, empezaron los rebrotes: 9 contagios nuevos y en septiembre, en lo que va de mes, 25 contagios más. **Con datos de ayer, son ya 17 las compañeras y compañeros de Orange que ahora mismo tienen coronavirus**, en una espiral ascendente y cada vez más acelerada y grave. Las recuperaciones son 120 y el número de personas en cuarentena preventiva se sitúa en 66.



A continuación, la gráfica de la evolución del coronavirus en Orange. La progresión al alza es alarmante:



Tenemos también el desglose de positivos por centros de trabajo:

Datos a 23/09/2020	Positivos COVID-19 Orange
La Finca, Madrid	13
Palos, Madrid	2
Garcilaso, Barcelona	1
Valladolid	1
Total	17

Ante estos datos preocupantes, la Dirección no hace labores de prevención y se limita a reaccionar, tarde y mal, ante la que se avecina. Previsión cero. Hizo lo mismo al inicio de la primera oleada de la pandemia: arrastrada por la gravedad de los acontecimientos y mientras los sindicatos poníamos el grito en el cielo, solo actuaron y se pusieron las pilas cuando no les quedó otra y la situación ya estaba fuera de control, tal como comunicamos en [marzo](#). Ahora la historia se repite y parece mentira que no hayamos aprendido nada:

- ✓ **En septiembre hay más casos de coronavirus en Orange que cuando se autorizó el teletrabajo diario masivo en marzo.** La tendencia ascendente en septiembre da miedo.
- ✓ La situación en todo el país degenera a pasos agigantados y Madrid, donde se ubican los centros de trabajo más grandes de la empresa, tiene los peores ratios de contagio de toda Europa. Los hospitales empiezan a colapsar, las UCIs se llenan de nuevo y la mortalidad crece cada día.
- ✓ Las autoridades sanitarias autonómicas de Madrid y de otras autonomías han empezado a decretar medidas de confinamiento y movilidad restringida en algunas de las zonas, distritos y ayuntamientos más castigados por el coronavirus ([ABC, Confinamiento en Madrid, 23/09/2020](#)). **En estas áreas confinadas, residen trabajadoras y trabajadores de Orange a los que la Dirección se empeña en obligar a acudir a los centros de trabajo; algo que nos deja pasmados.**
- ✓ También las autoridades sanitarias, tanto autonómicas como estatales, recomiendan encarecidamente el confinamiento voluntario en toda la capital y municipios de Madrid. Así, el Ministro de Sanidad, reconoce que la situación



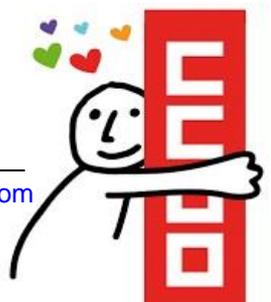
en la Comunidad de Madrid es "preocupante [...] Recomiendo a los madrileños que estos próximos días restrinjan al máximo su movilidad, a aquello que es esencial, y su contacto con los convivientes más cercanos" ([Cadena Ser, 22/09/2020](#) y declaraciones similares un día después en [La Vanguardia, 23/09/2020](#)). Lo mismo dicen desde el principal partido de la oposición, que gobierna la Comunidad de Madrid y su capital: "Sobre la recomendación del Ministro de Sanidad, Salvador Illa, de limitar al máximo la movilidad los próximos días, Martínez Almeida, Alcalde de Madrid y portavoz del PP, ha considerado que es preciso seguir este consejo y limitar la movilidad a lo estrictamente imprescindible" ([20 Minutos, 22/09/2020](#)). Entretanto, el Gobierno de la Comunidad de Madrid pide la intervención urgente del Ejército para contener la pandemia ([El Diario, 23/09/2020](#)). Muy normal todo...

- ✓ **El teletrabajo es con diferencia la medida preventiva más eficaz para evitar contagios en el entorno laboral.** Es evidente que si el empleado puede realizar sus funciones desde casa, limitará al máximo su exposición al virus cuando trabaja. Además, recientemente el Gobierno, patronal y sindicatos han alcanzado un acuerdo para regular e impulsar el teletrabajo; noticia que ha aparecido en todos los medios de comunicación.
- ✓ **Las principales empresas de telecomunicaciones del país, a excepción de Orange, están tomando medidas basadas en el diálogo social para anticiparse a esta segunda ola de la pandemia y llegan a acuerdos para proteger la salud de sus plantillas.** Por ejemplo, en [Telefónica](#), su Dirección y sus sindicatos han acordado el viernes pasado lo siguiente: "facilitar a todas las personas afectadas por tener residencia o desarrollar su trabajo en aquellas zonas confinadas, total o parcialmente, durante el tiempo en que se mantenga esta situación, puedan optar voluntariamente a realizar todas sus jornadas en teletrabajo [...] y que este protocolo de actuación, sobre confinamientos selectivos, se extienda a cualquier comunidad autónoma o zona". En [Vodafone](#) se reformulan los acuerdos de reincorporación a las oficinas, adaptándose a las nuevas circunstancias, y por ejemplo cualquier trabajador/a con hijos menores de 15 años podrá seguir teletrabajando a diario (sin la absurda retahíla de requisitos exigidos en Orange) y lo mismo para quienes utilizan el transporte público (con independencia de que estén o no en zonas confinadas). Además, las oficinas de Vodafone con menos de 75 personas permanecerán cerradas y su plan de teletrabajo de 3 días semanales se prolongará hasta el 31 de marzo de 2021.

Con los datos anteriores y ante la que está cayendo, en **CCOO** vemos ridículamente escaso el planteamiento de la Dirección. Los máximos responsables de Orange "pasan" y consideramos que su temeridad pone en peligro a toda la plantilla:

1. **La Dirección de Orange pasa de tomar medidas preventivas adicionales y eficaces ante esta segunda ola de la pandemia que asola todo el país.** Sostienen que el esquema hablado en julio, cuando no había casos de coronavirus en Orange y en el resto del país la pandemia estaba controlada, sigue valiendo. Es más en su último mensaje afirman que "hemos decidido no dar el paso inicialmente previsto en julio, de pasar [en octubre] a dos días de teletrabajo a la semana [y tres en la oficina]". Vaya, menos mal. Disfrazan de generosidad lo que es tener un mínimo de sentido común. Malo es que se nieguen a impulsar el teletrabajo como la medida más eficaz ante la expansión del coronavirus, pero que pretendan que les demos las gracias por no hacerlo todavía peor, es demasiado.

Por otra parte, en una muestra más de improvisación y dejadez, dicen que "analizan semanalmente los datos en el Comité Ejecutivo" y, en consecuencia, toman decisiones desfasadas y tardías, que no pueden modificarse hasta



transcurrida una semana. Mientras el virus avanza a paso de gigante, estos van a paso de tortuga. Mucho mejor nos iría si las decisiones se adoptaran en las reuniones de seguimiento del COVID-19, donde además de directivos, participan el Servicio de Prevención y los representantes sociales, o bien en los distintos Comités de Seguridad y Salud.

2. La Dirección de Orange **pasa** de las recomendaciones de las autoridades sanitarias estatales y autonómicas que aconsejan restringir la movilidad al máximo y fomentar el teletrabajo. Desechan los consejos de los especialistas del Ministerio de Sanidad o de las distintas Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, descartan las advertencias de los expertos del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, de los médicos y del personal sanitario, de los epidemiólogos... y siguen emperrados en forzar los desplazamientos innecesarios al puesto de trabajo, mientras desprecian el teletrabajo.



Si algo quedó claro en los meses de marzo a agosto, es la viabilidad del teletrabajo en una empresa de telecomunicaciones como Orange:

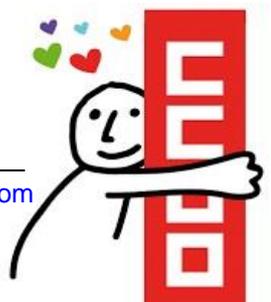
aumenta la productividad y protege mejor que ninguna otra medida la salud de la plantilla. Desde marzo, durante el confinamiento, en las distintas fases del proceso de desescalada y en la llamada nueva normalidad, la empresa estuvo funcionando al 100 por 100 y la gran mayoría de empleadas y empleados (excepto unos pocos obligados a acudir a las sedes y que formaban parte de los equipos presenciales) estuvimos trabajando desde casa a destajo, para que un servicio básico, las telecomunicaciones, siguiera en marcha. Ante esta segunda ola de COVID-19 y con las mismas recomendaciones vigentes respecto a movilidad y teletrabajo que al inicio de la pandemia, nos preguntamos qué ha cambiado. La respuesta es sencilla: han cambiado las prioridades de la Dirección. La seguridad y la salud de la plantilla ya no son importantes para los directivos de Orange. Lo relevante es que nos vean un par de días a la semana en la oficina, otra vez la cultura del *presentismo*.

3. La Dirección de Orange **pasa** de lo que hacen empresas similares a la nuestra. La competencia tranquiliza a su plantilla con acuerdos y esquemas estables de teletrabajo que duran varios meses, ante la certeza de que la situación provocada por la pandemia será larga (Vodafone, tres días de teletrabajo hasta el 31 de marzo de 2021). O bien intentan limitar los riesgos para sus empleados y permiten que, quien vive en una zona confinada de alta transmisión del virus, pueda teletrabajar todas las jornadas mientras dure la alerta (Telefónica). Sin embargo, los máximos responsables de Orange, esto no lo ven. **De todos los desaciertos de la Dirección, este sin duda es el más grave: obligar a desplazarse a las oficinas a las personas trabajadoras procedentes de zonas confinadas sin ninguna justificación ni necesidad.** Es una imprudencia. Además de exponerles a riesgos innecesarios, posibles accidentes *in-itenere* con las UCIs colapsadas, controles, multas y sanciones... se compromete su salud y también la del resto de compañeros/as de zonas no confinadas que esos días compartirán espacios con los primeros dentro de las instalaciones de la empresa. Las limitaciones a la movilidad y demarcación de zonas confinadas sirven para controlar y evitar la transmisión del virus a otras áreas sin

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



contagios o con menos incidencia de la enfermedad. ¿Acaso no entienden que forzar la presencia en las oficinas de residentes de áreas confinadas por la transmisión altísima y descontrolada del coronavirus puede ayudar a propagar la enfermedad por toda la empresa?

4. **La Dirección de Orange pasa de las medidas colectivas de prevención y transfiere toda la responsabilidad a los propios trabajadores/as**; consideran que si alguien se contagia, algo habrá hecho mal. El teletrabajo, lo más seguro y eficaz en pleno repunte de casos, no, pero oye, voy a colocar unas cuantas pegatinas en las salas y repartir un montón de botes de desinfectante para que sean los trabajadores quienes limpien un poco; si se contagian, no es cosa mía. Por cierto, no vemos que los servicios de limpieza hayan aumentado; al contrario, en algunos centros donde antes había una persona por planta limpiando, ahora hay una para todo el edificio.

Esta estrategia sigue la estela de algunos/as políticos/as que para disimular su incapacidad, afirman que la pandemia se desboca porque somos unos insensatos, o inmigrantes de costumbres raras, o pobres o unos jóvenes descerebrados con ganas de botellón. Es conveniente echar la culpa a los ciudadanos, a los asintomáticos o a los enfermos por ser imprudentes, y así desviar la atención sobre la propia gestión. Igual que conviene señalar a los empleados de Orange como los culpables de su posible contagio, pero no a los verdaderos responsables, a los que impiden el teletrabajo porque sí o a quienes obligan a acudir a las oficinas incluso a las personas de áreas confinadas.

La pandemia está golpeando a la humanidad entera. Han contraído la enfermedad más de 30 millones de personas en todo el mundo y casi un millón ya han muerto. Esta plaga no afecta a los imprudentes o a los descuidados, nos ataca a todas y todos porque nuestra biología no está preparada para hacer frente al virus. Todavía no hay vacuna ni tratamientos eficaces. Ante otras enfermedades contagiosas como la gripe, VIH, hepatitis, neumonía, meningitis, etc. a nadie se le ocurre cuestionar al enfermo y lo mismo hemos de hacer ante el COVID-19.

En **CCOO** no queremos ser partícipes de la pasividad de la Dirección. Ante el tremendo repunte de casos en Orange y en el resto del país, pensamos que es hora de tomar nuevamente medidas eficaces en la empresa. Nuestra posición la dejamos clara en el [comunicado](#) de la semana pasada. No obstante, **seguimos confiando en un cambio de última hora que permita acercar posturas y, de nuevo, actuar todos juntos ante la pandemia, de manera coordinada y consensuada**, poniendo en valor el diálogo social que tantos avances ha propiciado en Orange. **Esperamos que los máximos responsables de la empresa vuelvan a seguir las indicaciones de las autoridades sanitarias sobre restricciones de movilidad y teletrabajo**, pues será lo que de verdad ayude a contener la enfermedad.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

