

ERE prioritariamente voluntario... ¡Ja!

“Siempre que no haya voluntariedades para cubrir los puestos amortizables, se optará por afectar al empleado que haya obtenido una peor performance en los últimos años”. Extracto literal del documento de la Dirección con los criterios de afectación/selección de los 485 despidos en Orange.

Esta frase, intencionadamente confusa y retorcida, se encuentra escondida en uno de los muchos documentos que el pasado martes nos entregaron a CCOO y al resto de la representación social en la primera reunión sobre los 485 despidos que la Dirección quiere ejecutar en Orange. Es un extracto literal y abunda en lo que adelantábamos en nuestro [comunicado](#) anterior y que ahora completamos:



- **Si no hay voluntarios suficientes para cubrir los cupos de puestos “amortizables” de cada área/departamento, la Dirección quiere recurrir a los despidos forzosos.** En esto mismo inciden cuando afirman que “Corresponde en primer término la designación de los trabajadores afectados a la Dirección de la Compañía”.

El criterio de selección para los despidos forzosos será algo tan “objetivo” como la *performance en los últimos años* del empleado/a. Descartada la segunda acepción que la **RAE** da al anglicismo (2. f. *Actividad artística que tiene como principio básico la improvisación...* –aunque resulta muy apropiado hablar de la *performance* de esta Dirección–), se refieren a RENDIMIENTO. ¿Y que entienden los máximos responsables de Orange por rendimiento sino es la opinión subjetiva y casi siempre personal que el jefe de turno tiene acerca de un trabajador de su equipo? Lo que quieren es vía libre para echar a la calle a quienes, según ellos, no rinden, no dan el *perfil digital*, no están adaptados por ser mayores, no les ríen las gracias, o cualquier otra excusa que se les ocurra. Pasará lo mismo que con el *bono dedocrático*, un ejemplo perfecto de lo que esta Dirección interpreta por objetividad.

- La otra cara de este ERE *prioritariamente voluntario* de la Dirección, hay que buscarla en los **infinitos vetos contra las voluntariedades**, que también detallan: “La adscripción voluntaria podrá ser rechazada cuando el número de solicitudes de adscripción supere el número de desvinculaciones previstas en el área”, “podrá ser rechazada la adscripción voluntaria de personal clave o cuya salida de la compañía motivara la contratación de otra persona”, “quedan excluidos de la adscripción voluntaria aquellos que se encuentren en situación de excedencia

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



[forzosa, voluntaria y por cuidado de hijos y familiares” y “quedan excluidos aquellos trabajadores que se encuentren expatriados”. Además de todos los anteriores, detallan un total de 183 puestos que directamente quedan vetados.

Con los dos puntos anteriores, que son, insistimos, extractos literales, **es evidente que la presunta voluntariedad de la que hablan solo puede ser calificada de “prioritaria” echándole mucha imaginación... o mucho cinismo. Porque, además de encontrar a 485 personas que voluntariamente quieran dejar la compañía con indemnizaciones de saldo en un entorno de crisis como el actual, los anteriores tienen que cumplir con el requisito de “personal sobrante” en cada área y/o departamento y sortear todos los vetos.**

La comunicación de la Dirección del pasado martes, que hablaba de “un plan [de despidos] con carácter prioritariamente voluntario”, busca anestesiarse a la plantilla, enviando un falso mensaje de tranquilidad para que no se les revuelva todavía más el patio, pues ya hemos visto en la documentación que lo que han presentado es un **ERE CON DESPIDOS FORZOSOS hasta completar los cupos de los 485 puestos amortizables**. De hecho, siguen adelante con una campaña perfectamente orquestada desde la alta dirección para que los mandos transmitan a sus equipos frases del tipo “aquí no pasa nada”, “todos los puestos están seguros”, “tranquilos, que esto no va con nosotros”, “las condiciones no están tan mal”, “estos sindicatos alborotadores”, etc. etc. El problema es que transmiten el mismo mensaje a todos los departamentos y áreas y, si ninguno está afectado, ¿de dónde saldrán los 485 despidos? ¿del aire?

Presentamos algunos ejemplos. En sus informes aseguran que les sobra más del cincuenta por ciento del personal en uno de los departamentos de Sistemas de información. ¿Qué posibilidades hay de que la mitad de las personas de este departamento se presten voluntariamente a ser despedidas? Si no hay voluntarios suficientes, completarán el cupo con despidos forzosos de los empleados/as con peor *performance*. Y al contrario, en el departamento de Redes / Ciberseguridad dicen que no sobra nadie, pero en Redes / O&M sobra uno de cada seis, así pues, vetan a todos los voluntarios de Ciberseguridad y a cambio echan a la calle a unos cuantos de O&M que no querían ser despedidos bajo ningún concepto... Este es el tipo de voluntariedad que pretende la Dirección, una que coincida milimétricamente con sus pretensiones. **Hay que tener cuajo para afirmar que su plan de despidos, con estas condiciones, tendrá un carácter prioritariamente voluntario.**

Por cierto, los ejemplos anteriores no son inventados. Son los que aparecen junto a otros muchos en el esquema de despidos que adelantábamos en nuestro **comunicado** del martes, cuando detallábamos personal sobrante que quieren liquidar en cada área, una información ofrecida por la empresa. La Dirección, encantada con sus eufemismos, lo llama “Plan de transformación”... quizá porque transforma a un empleado en un desempleado.

La próxima reunión de la comisión negociadora está prevista para el martes 8 de junio e iremos informando de cualquier novedad. Recuerda que 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



HAY ALTERNATIVAS

El principal objetivo de **CCOO**, irrenunciable, es evitar los despidos forzados y que la voluntariedad sea real, reduciendo el número de afectados/as, con recolocaciones y reubicaciones, con protección de colectivos vulnerables, maximizar las indemnizaciones, prejubilaciones voluntarias, etc.



Equipo negociador de **CCOO** Orange Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia, Valladolid... en representación de todos los centros de trabajo de OSP. De dcha. a izq.: Aleth Pérez, Luisa Soriano, Miguel Estévez, Antonio Muñoz de la Nava, Paco Rodríguez, Ana Ferrer, Sergi Blanco y Ernesto Serrano.

Dado que el CEO y sus directivos no contemplan retirar este despido colectivo tan inhumano y lamentable, recordamos lo que marca la ley en el **artículo 7** del R.D. 1483/2012, que aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo: *“El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias [...]”*.

Evitar los despidos forzados será por tanto el principal objetivo de CCOO en esta negociación; todo ha de estar supeditado a que la voluntariedad en este ERE sea efectiva y real, y no el **sucedáneo barato** que nos quieren colar. Repetimos: **VOLUNTARIEDAD AL 100 POR 100, SIN DESPIDOS FORZADOS**. Esto no quita tener presentes las medidas tradicionales frente a los despidos colectivos que, en **CCOO** tras negociar los EREs de Orange de 2005, 2008, 2016 y ahora 2021, conocemos por desgracia demasiado bien:

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- **Reducir al máximo la cifra de afectados por el ERE.** 485 despidos es una barbaridad (un solo despido nos parece ya exagerado).
- **Recolocaciones y reubicaciones** en vacantes internas de OSP, o de cualquier otra filial del Grupo (OSFI, OEV, Totem, etc.). Cierre de todas las ofertas externas de trabajo, con prioridad absoluta para el personal interno.
- **Especial protección a colectivos vulnerables** por su difícil empleabilidad futura o por su situación personal: trabajadores/as más mayores, personas con discapacidad, personas con familiares a su cuidado –reducciones de jornada–, trabajadoras embarazadas, de baja por maternidad o paternidad, familias numerosas, prioridad de permanencia absoluta de al menos uno de los cónyuges cuando ambos trabajan en la empresa, etc.
- **Maximizar las indemnizaciones** para fomentar la voluntariedad, sin topes a la antigüedad y con un escalado según la retribución total. El esquema de indemnizaciones del despido colectivo de 2016 puede ser un punto de partida, pero ha de actualizarse al volumen actual de ingresos y beneficios, muy superior ahora que hace cinco años.
- **Prejubilaciones.** Pueden ser una opción viable para evitar los despidos forzados y traumáticos. Han de ser prejubilaciones voluntarias y en las mejores condiciones económicas y sociales, respetando en todo caso a quienes quieran continuar trabajando en Orange, que no por ser mayor, hay que echar a nadie a la calle. En **CCOO** no vamos a consentir bajo ningún concepto que haya despidos sistemáticos y discriminatorios por razones de edad. Ya hemos adelantado en comunicados anteriores que, a día de hoy, descontando al personal de fuera de convenio, hay poco más de un centenar de personas en toda la empresa con 55 años cumplidos o más. Pero bajando la edad a 54, 53 años... los números aumentan de manera significativa. Otra opción a considerar es extender este proceso durante los siguientes años, hasta 2026 por ejemplo, para quien no cumpla los requisitos de edad ahora, pueda prejubilarse más adelante, en años venideros.
- **Contratación de empresas de *Outplacement* eficaces**, para los planes de recolocación externa, aspecto este obligatorio por ley.
- Incluir en cualquier caso una **garantía colectiva de empleo para los siguientes años**, a fin de evitar que puedan producirse otros procesos traumáticos que impliquen destrucción de puestos de trabajo en Orange.



RECHAZAMOS ESTE ERE

En **CCOO** no aceptamos las propuestas de la empresa, alejadísimas de otros procesos similares y animamos a todas y todos a secundar las diversas iniciativas que estamos llevando a cabo frente a este ERE injusto e inmoral.

Detallamos de nuevo la propuesta económica que hicieron el pasado martes y que en nada se parece a las cantidades pactadas en los últimos EREs de Orange, pese a que la empresa gana ahora unos cuantos cientos de millones de euros más al año. Ya hemos adelantado nuestro **absoluto rechazo** a esta propuesta:

- a) Empleados/as contratados antes de 2018. Una indemnización por despido de 33 días por año trabajado (45 días hasta 2012), con el tope máximo de 24 mensualidades. El salario regulador estará constituido por la retribución fija y la variable.
- b) Empleados/as contratados de 2018 en adelante. Indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado. Como aquí quieren pagar lo mínimo, la ley determina que además de la retribución fija y la variable, han de incluir para el salario regulador y los cálculos todos los demás conceptos salariales (retribución en especie, pluses, etc.).
- c) Empleados/as con 65 años de edad o más. Indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado, con el tope de 24 mensualidades. Acá lo mismo respecto al salario regulador que en el punto anterior.
- d) Empleados/as con 55 años o más y, al menos, diez años de antigüedad. "Prejubilaciones" del 80% del salario fijo hasta que el interesado/a cumpla 61 años y convenio especial con la Seguridad Social hasta los 63 años. Añaden que esta medida solo podrá aplicarse a un máximo de 100 personas.
- e) Por último, quieren incluir un pacto de no competencia para que, si te despiden, encima no puedas trabajar en otra empresa de teleco durante un año... O durante todo el tiempo que, en su caso, pueda durar la "prejubilación". Dentro del despropósito que supone este ERE en todos y cada uno de sus apartados, esta pretensión empresarial ridícula e ilegal tampoco destaca tanto... pero la incluimos porque la mencionaron.
- f) Respecto al calendario, **la Dirección quiere ejecutar los despidos de manera inmediata, durante el mes de julio.**



¡Contra los despidos en Orange, ERE NO!

Por otra parte, hacemos un nuevo llamamiento a las trabajadoras y trabajadores para que, *unid@s* y *solidari@s*, hagamos frente a este despropósito del equipo directivo de Orange. Toda la representación social en la empresa, **CCOO**, UGT y USO, **hemos convocado una jornada de huelga el próximo 18 de junio en defensa del empleo y contra los 485 despidos en Orange.**



Otra de las iniciativas previstas es trasladar la protesta al **Mobile World Congress** del día 28 de junio en

Barcelona y continuamos adelante con la campaña de recogida de firmas en Change.org contra los despidos de Orange en <http://chng.it/zWqBqwm8FM>. En el **comunicado** de la semana pasada, detallábamos muchas de las acciones que estamos llevando a cabo contra este ERE indecente; informamos que ya nos hemos reunido con algunos representantes de partidos políticos y estamos agendando reuniones y encuentros con otros.



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

