

HUELGA 18 JUNIO

Huelga en Orange contra los despidos. Hacemos un llamamiento a todas las trabajadoras y trabajadores a secundar el paro laboral previsto este viernes 18 de junio en todos los centros de trabajo de Orange Espagne (OSP) en contra de los cientos de despidos.

Todavía tienes empleo: DEFIENDE TU PUESTO DE TRABAJO ANTES DE QUE TE LO QUITEN.

Solo con determinación y firmeza, podremos evitar cientos de despidos traumáticos en Orange. Estando unidos frente a este ERE salvaje e indecente y luchando por nuestros empleos, tendremos la oportunidad de conservar nuestros puestos de trabajo. Depende de nosotras y nosotros.

Esta semana discutiremos con la Dirección los detalles de los servicios mínimos de la huelga convocada por el conjunto de la representación social en Orange, **CCOO**, UGT y USO, y que se desarrollará a nivel estatal en todos los centros de trabajo de Orange Espagne SAU este viernes 18 de junio, desde las 00:00 horas hasta las 23.:59 horas.

La unidad y el apoyo al paro de todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa serán fundamentales para mostrar el rechazo a este ERE forzoso, injusto e inhumano, que pretende ejecutar el equipo directivo y su CEO en Orange.

Quieren dejar tirados y en la calle a cientos de personas trabajadoras y a sus familias en medio de una crisis sanitaria, laboral y social sin precedentes. No tienen vergüenza. **Si queremos conservar el empleo y queremos seguir llevando un sueldo a casa, tenemos que hacer frente a la Dirección y luchar por nuestros puestos de trabajo con uñas y dientes.**

En próximas comunicaciones, contaremos más detalles sobre la huelga. Mientras tanto, recuerda que el derecho a huelga es un derecho fundamental que aparece recogido en la Constitución española, que dice: *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”*. En consecuencia, nadie en Orange debe ser intimidado ni coaccionado por sus responsables por ejercer este derecho fundamental; si así fuera, por favor, contacta con nosotros, en comitempresa.es@orange.com, para interponer la correspondiente denuncia en el juzgado.

Os mantendremos informados/as.

18
junio



✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



ERE FORZOSO, NO

En la tercera reunión sobre el despido colectivo de Orange las posturas continúan alejadísimas. La Dirección sigue empeñada en ejecutar cientos de despidos traumáticos y forzosos, y en la parte social estamos dispuestos a todo para evitarlos.

Siempre que en **CCOO** abordamos cualquier negociación, nuestra principal motivación es la defensa del empleo y la mejora de los derechos y beneficios laborales, sociales y económicos en la empresa. Nos tomamos muy en serio las funciones de representación de la plantilla y por eso actuamos con máxima transparencia y honestidad, ofreciendo toda la información relevante. Desde que el pasado 14 de mayo nos **comunicaron** este despido colectivo, hemos ido transmitiendo explicaciones veraces y debidamente contrastadas, para que sepamos a qué nos enfrentamos y poder tomar entre todas y todos decisiones correctas e informadas.



Es ya bien conocido que, de aceptar los actuales planteamientos de la Dirección, los despidos forzosos (seguramente cientos) son ineludibles y que **lo de "ERE prioritariamente voluntario, no es que sea una exageración tremenda, sino una rotunda falsedad.** Gracias a la **información** que en **CCOO** transmitimos sobre los puestos sobrantes en cada área, todos en la mesa de negociación hablamos en estos días de ERE forzoso. No hemos comprado la versión *low cost* de voluntariedad que nos quisieron colar, no nos dejamos presionar sobre la presunta confidencialidad de estos datos (que no tenía ningún sentido) y ahora sabemos a qué nos enfrentamos.

Teniendo claro el escenario, podemos avanzar que, **a día de hoy, las posiciones en la mesa de negociación son irreconciliables** y eso es así porque desde la mayoría de la representación social hemos trazado una **línea roja muy nítida: VOLUNTARIEDAD AL 100 POR 100, SIN DESPIDOS FORZOSOS.** No estamos ni estaremos jamás en un acuerdo que dé carta blanca a las pretensiones de la multinacional francesa de cargarse a cientos de empleadas y empleados para sustituirlos por mano de obra barata y seguir engordando todavía más su beneficio en España, 1.433 millones de euros durante el último ejercicio, mientras el equipo directivo de Orange se llena los bolsillos con bonos millonarios y prebendas escandalosas. **Nunca aceptaremos que las consecuencias de las malas decisiones que toman los mandamases de la empresa, las paguemos las trabajadoras y trabajadores perdiendo nuestro empleo.**

Durante el último encuentro del viernes pasado, en **CCOO volvimos** a exponer nuestra postura: ya que se niegan a retirar este ERE inhumano e injustificado, la única posibilidad de consenso pasa por encauzar el proceso a través de una voluntariedad real y efectiva que evite las salidas traumáticas. Solo así podrá haber acuerdo y **no es un farol: o avanzamos a escenarios similares a los de 2008 o 2016 (voluntariedad plena) o no hay nada que hacer.** Porque sería completamente ilógico rebajar las condiciones de entonces en un escenario, el actual, donde la

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



empresa obtiene unos beneficios mucho mayores (cientos de millones de euros más) y no hay nuevas adquisiciones, absorciones o fusiones con otras compañías como ocurrió tras la compra de Amena, Ya.com o Jazztel, que en su momento estuvieron detrás de los otros despidos colectivos. Además, **queremos saber quién está realmente detrás de este ERE**, por eso hemos entregado un **escrito** solicitando información.

Exponemos a continuación la última oferta de la empresa, que ya hemos rechazado de plano y que constituye un indicio evidente de las intenciones de la actual Dirección de acometer **despidos ilegales y discriminatorios por razones de edad**:

455 DESPIDOS

Proponen 455 despidos en Orange Espagne SAU, tras reducir en 30 la cifra inicialmente prevista de 485 despidos.

Aunque tenemos pocas dudas de que la cifra con la que anunciaron este despido colectivo estaba intencionadamente inflada (el propósito es bajar el número durante la negociación y presentar este descenso como una muestra de buena voluntad), es cierto que el número de afectaciones es ahora ligeramente inferior. La rebaja, a todas luces insuficiente, vendría de la mano de futuras recolocaciones en la Towerco de Orange en España.

La Towerco ocupó la primera parte de la reunión, y quedó sobre la mesa una posible garantía de empleo de hasta 3 años para el personal de Orange que fuera subrogado a Totem a partir de noviembre. En **CCOO** hemos insistido en tener el esquema completo de subrogaciones (*managers* incluidos) antes de estudiar cualquier posible firma. Ahora el asunto principal es el ERE y así lo hemos hecho saber.



ERE FORZOSO

Mantienen su idea de un ERE forzoso si no se van voluntariamente aquellos a quienes quieren despedir; es decir, a las posibles voluntariedades que consigan sortear los vetos, se añadirán las salidas traumáticas hasta completar los cupos previstos, no ya en cada área, sino en cada equipo.

Matizan ligeramente los vetos y comentan que lo aplicarán si se ha alcanzado la voluntariedad en alguno de los grupos en más del 50%, a fin de evitar una adscripción masiva que haga al departamento inoperativo. Entienden por grupo al equipo liderado por un responsable.

También avanzan la posibilidad de que algunos despidos pudieran retrasarse unos meses, hasta seis, en vez de ejercer directamente el veto.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



COLECTIVOS PROTEGIDOS

Como el ERE es forzoso, únicamente proponen salvar de los despidos a las trabajadoras embarazadas, a las personas con discapacidad legalmente reconocida y a uno de los cónyuges si ambos trabajan en Orange.

Del resto de colectivos que requieren de una especial protección por razones sociales o por su complicada empleabilidad futura, tales como trabajadoras/es más mayores, empleadas/os con reducción de jornada por guarda legal, lactancia, paternidad, maternidad, familias monoparentales o numerosas, etc. no dicen nada, por lo que, en consecuencia, podrán ser también despedidos.

INDEMNIZACIONES Y PREJUBILACIONES

Las sucesivas ofertas que deslizan sobre las indemnizaciones, revelan más que ninguna otra cuestión las **verdaderas intenciones del equipo directivo** en este proceso de destrucción de empleo y precarización de la plantilla: **quieren desprenderse de los trabajadores más mayores y con más antigüedad al menor coste posible** (el segmento de ± 40 años a < 55 años es la pieza preferida a liquidar por parte de la Dirección) **y conservar las contrataciones más recientes por la vía de reducir las posibles indemnizaciones a la mínima expresión** (pagar menos no pueden porque está prohibido por ley). Por eso, la segunda propuesta de la Dirección en este apartado es prácticamente la misma que la primera, pero con algo de colorete para intentar, con poco éxito, una apariencia menos rácana:



- a) **Empleados/as contratados antes de 2018.** Incrementan la oferta inicial de 45/33 días de indemnización por año trabajado a 49 días, pero mantienen el tope de 24 mensualidades y una base reguladora reducida que solo incluye la retribución fija y la variable. En este segmento está **casi el 85% de toda la plantilla de OSP**; la media de edad ronda los 47 años y la antigüedad está entre 16 y 17 años. Como no elevan la cuantía máxima de la indemnización (24 mensualidades) da igual que digan 33 días, 90 días o 500 días... es pura ilusión y la indemnización seguirá siendo la misma para la mayoría de este colectivo. Subir los días apenas tiene efecto si no eliminan el tope a la antigüedad y lo saben muy bien. Nosotros también lo sabemos y agradeceríamos que dejaran de tomarnos el pelo con ofertas de este tipo.
- b) **Empleados/as contratados a partir de 2018.** No hay cambios. En este grupo pretenden aplicar la indemnización mínima legal para un despido objetivo procedente (indemnizar con menos es ilegal) y se nota el nulo interés en impulsar la voluntariedad. Ahora bien, a quien quieran echar de este colectivo, tienen la idea de ponerle de patitas en la calle con la cantidad más baja que permite la ley, 20 días, y eso suponiendo (que ya es mucho suponer) que todos estos despidos no sean declarados como improcedentes o directamente nulos cuando los denunciemos ante los tribunales, en cuyo caso la indemnización sería mayor. En este segmento está **el 15% restante de la plantilla**, con un promedio de edad que ronda los 38 años.
- c) **Empleados/as de 65 años o más.** No hay cambios. Pretender dar el mínimo legal para un despido objetivo procedente. Hay exactamente tres empleados



de **OSP** dentro de este segmento, cuatro si incluimos a una persona que cumplirá los 65 años en unos meses. Nos da muchísima vergüenza que desde la Dirección hayan sido capaces de crear un grupo de tres personas con la única finalidad de despedirles con la indemnización mínima. Cuando creemos que no se puede caer más bajo, vienen con estas... Es increíble.

- d) **Prejubilaciones** para empleados/as de 55 años o más, con al menos 10 años de antigüedad en la empresa. Todavía no tenemos claro si hablan de prejubilaciones forzosas o no. En cualquier caso, las personas trabajadoras de este colectivo podrían ser despedidas con una indemnización fraccionada equivalente al 85% del salario neto fijo, a abonar cada mes desde que el empleado/a deja de cobrar el paro y hasta que cumpla los 61 años. La indemnización se completará con un convenio especial con la Seguridad Social para el mantenimiento de las bases de cotización, de cara a que la futura pensión no merme demasiado. La ley fija que, como mínimo, el convenio debe durar hasta que el trabajador cumple 63 años y, ¡sorpresa!, ofrecen de nuevo justo eso, el mínimo legal y sin revalorización de las bases. La Dirección expone también que solo contempla la prejubilación para un máximo de 100 personas.

Si contamos solo a los empleados/as de convenio (descartando directores y demás), hay exactamente 95 personas en toda la empresa que reúnen los requisitos de edad y antigüedad para prejubilarse; podrían ser algunas decenas más rebajando la exigencia de los 10 años de antigüedad, o bien incluyendo a aquellos que tienen 54 años, pero cumplirán los 55 durante este año.

PROPUESTA DE CCOO

En **comunicados** anteriores, en **CCOO** ya hemos avanzado nuestras pretensiones para este proceso, que ahora repetimos:

- **EVITAR DESPIDOS FORZOSOS. Es nuestra prioridad absoluta y una línea roja para CCOO en esta negociación.** Sin voluntariedad real y efectiva la posibilidad de acuerdo es cero. Si quieren despedir de manera indiscriminada y salvaje, con nosotros que no cuentan. En tal escenario, roto sin remedio el diálogo social, expondremos a toda la plantilla las posibles contramedidas a adoptar, sin descartar ninguna, y, por supuesto, acudiremos a los tribunales para lograr la nulidad de los despidos. Y lo mismo ante cualquier instancia o autoridad pública a la que podamos solicitar auxilio. **Los fondos europeos para la reconstrucción tras la pandemia y despliegue del 5G, no pueden destinarse a financiar a multinacionales de rapiña que, con beneficios millonarios, pretenden despedir y destruir empleo en España.**
- **Reducir al máximo la cifra de afectados por el ERE.** 455 despidos siguen siendo un disparate.
- **Recolocaciones y reubicaciones** en vacantes internas de **OSP**, o de cualquier otra filial del Grupo (OSFI, OEV, Totem, etc.). Existen actualmente casi 50 vacantes abiertas, que ya hemos trasladado a nuestros interlocutores en la empresa ¿Cómo es posible que quieran despedir a cientos de personas en Orange y haya decenas de ofertas de puestos de trabajo en la empresa? Esto no es normal.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- **Especial protección a colectivos vulnerables.** Defender la absoluta voluntariedad del ERE es perfectamente compatible con proteger a ciertos colectivos que por su situación personal o por su difícil empleabilidad futura tienen una situación de riesgo mayor y están más expuestos a presiones laborales. Detallábamos algunos ejemplos al principio: las empleadas/os más mayores, trabajadoras embarazadas, personas con discapacidad, cuando ambos cónyuges trabajan en la empresa, personas con reducción de jornada por guarda legal, lactancia, paternidad, maternidad, familias monoparentales o numerosas, etc. En **CCOO** vamos a apoyar a estos colectivos siempre.
- **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. Las actuales propuestas de la Dirección en este apartado son **ridículas**.
- **Prejubilaciones.** Si la Dirección se aviene a razones, las prejubilaciones pueden ser una vía eficaz para alcanzar el acuerdo. Eso sí, para **CCOO** han de ser siempre **prejubilaciones voluntarias**, respetando en todo caso a quienes quieran continuar trabajando en Orange. Indicábamos que a día de hoy no había muchas personas en Orange que cumplieran los requisitos para la prejubilación, pero bajando la edad a 54, 53 años... los números aumentan de manera significativa. Otra opción a considerar es extender este proceso durante varios años para que quien no cumpla los requisitos de edad o antigüedad ahora, pueda prejubilarse más adelante, en ejercicios 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.



La próxima reunión de la mesa de negociación está prevista para mañana martes 15 de junio. Mientras tanto, 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.



NUEVA PROTESTA DESPIDOS



De nuevo, este domingo 13 de junio, cientos de personas hemos vuelto a acudir a la concentración de protesta contra los despidos en Orange.



La segunda jornada de protesta contra el ERE salvaje de Orange ha contado nuevamente con una gran afluencia de trabajadoras y trabajadores de la empresa, amigos, familiares, etc., que nos hemos manifestado frente a la tienda de Orange de la Puerta del Sol, en Madrid.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es





El conjunto de las organizaciones sindicales de Orange, **CCOO**, **UGT** y **USO**, vamos a seguir defendiendo unidos el empleo en la empresa ante el conflicto social provocado por el CEO y sus directivos que, movidos por una avaricia desmedida y despreciable, quieren despedir a cientos de personas trabajadoras que durante años y años hemos contribuido a hacer de Orange el segundo operador de telecomunicaciones en España.



La gran asistencia a estas concentraciones de protesta y el apoyo unánime a las justas reivindicaciones de la plantilla en defensa del empleo que recibimos constantemente a través de multitud de canales (conversaciones, reuniones, llamadas, correos, SMS, WhatsApp, interacciones en redes sociales, campaña de recogida de firmas, encuentros con responsables políticos y civiles de toda la sociedad, etc.) es un claro mensaje de aliento y ánimo para continuar movilizados y defendiendo todos los puestos de trabajo en la empresa, porque **mientras haya despidos forzosos, en CCOO no vamos a parar.**

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es

