

# DESPIDO EN MADRID

Cuatro días después del despido del pasado viernes, la Dirección pone de patitas en la calle a otra persona de Orange OSFI Madrid. La trabajadora afectada llevaba prestando servicio en la empresa desde marzo del 2000: más de 23 años de antigüedad. Su edad actual hará difícil la reincorporación al mercado laboral.



Lo novedoso y grave de este caso es que los máximos responsables de Recursos Humanos, que formalizan los despidos de Orange a petición de las áreas, parecen decididos a intentar ahorrarse la indemnización correspondiente. Es decir, todavía no han quedado satisfechos con el despido, sino que además quieren que salga barato, gratis si es posible.

En **CCOO** volvemos a manifestar nuestro absoluto rechazo ante una medida empresarial tan injusta como desproporcionada y, preocupados por las circunstancias que rodean este nuevo despido, exponemos unas recomendaciones básicas de actuación.

El pasado miércoles la Dirección despidió a una persona que llevaba trabajando en Orange más de 23 años. Entró en los tiempos de Amena y posteriormente fue subrogada a OSFI, donde ha sido despedida. La trabajadora desempeñaba sus funciones en el centro de trabajo de la Finca, en Madrid, dentro del área de Red y Planificación Tecnológica.

Según la versión de la Dirección, las causas para ejecutar este despido son que la afectada excedía los días de teletrabajo permitidos, no cumplía con la presencialidad obligatoria en las oficinas y tenía un rendimiento laboral insuficiente. Como preocupante novedad, **desde la empresa han adelantado su (des)propósito de no indemnizar a la trabajadora por sus más de dos décadas de servicio**. La despiden, pero no es suficiente: también quieren ahorrarse la indemnización o negociarla a la baja. Lo más probable es que finalmente los tribunales pongan en su sitio a los señores de RR.HH., pero será un camino complicado, costoso y largo para esta compañera, cuyos 23 años de servicio en la empresa merecían algo más que este maltrato y desprecio enormes.

En **CCOO** manifestamos nuestro absoluto rechazo a esta decisión empresarial tan injusta y desproporcionada, reiterando que los despidos nunca son una solución y que, antes de considerarlos, deberían acometerse otras medidas menos traumáticas, tales como los traslados o las reubicaciones



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

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

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

en otros departamentos o áreas de la compañía. Una vez más, ni lo han intentado.

De todos modos, debido al vergonzoso cambio de criterio que han impulsado desde RR.HH. en la tramitación de los despidos, hacemos las siguientes recomendaciones:

### **EXIGIR SIEMPRE LA PRESENCIA DE UN REPRESENTANTE SINDICAL.**

En la comunicación del despido tenemos derecho a que nos asista y asesore un representante legal de las personas trabajadoras; rogamos encarecidamente hacer uso de este derecho. Es lógico que en esos momentos iniciales del despido quedemos aturridos e impactados, en shock y sin saber qué hacer. Se hace entonces imprescindible pedir ayuda para no cometer errores que



puedan comprometernos y hacer peligrar la posterior reclamación ante los organismos de conciliación o ante el juzgado de lo social. Exige que un representante legal esté contigo y no hagas nada hasta que no aparezca. Si se niegan, abandona la reunión y contacta con **CCOO** o con cualquier otro sindicato. O bien haz constar la ilegalidad que cometen para que podamos denunciar ante la Inspección Laboral.

En Orange nunca preavisan de los despidos, los comunican sorpresivamente, a traición: lo habitual es que bajo cualquier falso pretexto (una reunión de trabajo ordinaria) seamos convocados a una sala por alguno de nuestros jefes que, acompañado por alguien de RR.HH., nos informarán de lo que eufemísticamente llaman nuestra “salida” o “desvinculación”.

Con la emboscada ya consumada, lo siguiente es que traten de explicar las causas que, bajo su criterio y opinión, justifican el despido. El motivo real casi siempre será una mala relación con el jefe de turno, pero como esa no es una causa legal ni válida para el despido, alegarán un presunto bajo rendimiento laboral o transgresión de la buena fe contractual... las excusas más habituales en Orange.

**NO FIRMAR NINGÚN DOCUMENTO** o, si se hace, firmar siempre como “**NO CONFORME**”. En España los despidos verbales no tienen validez legal y deben necesariamente formalizarse por escrito. Como poco, se ha de entregar al trabajador/a los documentos que detallan los motivos y las condiciones de la terminación laboral, esto es, la carta de despido y la propuesta de liquidación (finiquito) de las cantidades pendientes de abono. También se da copia de las últimas nóminas. El certificado de empresa con las cotizaciones sociales se remite directamente al SEPE por el empresario. Te dirán que firmes estos documentos; si lo haces, escribe siempre la coletilla de “NO CONFORME”.

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

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

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



**INTENTAR MANTENER LA CALMA.** La carta de despido detalla los hechos y argumentos que la Dirección pretende hacer valer para justificar el despido. Lo que allí aparece es la versión de la empresa y hemos constatado en multitud de ocasiones que exageran los hechos, los malinterpretan a propósito o directamente se los inventan. En las cartas de despido un simple desacuerdo se convierte en desobediencia o indisciplina graves, una discusión pasa a ser una ofensa o una agresión, un error humano muta en negligencia culposa, un mal mes es bajo rendimiento, un malentendido se transforma en mala fe del trabajador/a... O dan por ciertos hechos que nunca han sucedido. Ante las manipulaciones o las mentiras, no hay que perder los nervios.



**REVISAR CON ATENCIÓN TODAS LAS CUENTAS** y la liquidación de las cantidades pendientes que obligatoriamente deben abonarse, tales como los días trabajados del mes, el prorrateo de las pagas extraordinarias, el pago de los días de vacaciones generados y no disfrutados, el adeudo de notas de gastos, kilometraje, dietas, etc. No dudes en señalar y dejar constancia escrita de cualquier desacuerdo o discrepancia.

En Orange no entregan un sobre con el dinero del finiquito, sino que hacen una transferencia bancaria. Si decides firmar el documento de liquidación, escribe siempre “NO CONFORME” y “NO RECIBIDO, PENDIENTE DE RECIBIR TRANSFERENCIA BANCARIA”. Si la empresa amenazara con no entregar el finiquito o retener la transferencia, infórmanos para que interpongamos la oportuna denuncia ante la Inspección Laboral.

**CONTAR CON ASESORAMIENTO LEGAL ESPECIALIZADO.** Hasta ahora, la empresa casi siempre ha estado dispuesta a llegar a algún tipo de acuerdo con el trabajador/a sobre su despido y reconocer su improcedencia o, al menos, ofrecer la indemnización correspondiente a un despido improcedente durante el acto de conciliación. En el despido que ahora denunciemos han cambiado de criterio sin ninguna justificación y dicen que “decidirá un juez”. Ante esto, es muy, muy conveniente contar con un abogado/a (aunque no obligatorio). Si perteneces a un sindicato como **CCOO**, la asistencia legal gratuita está incluida en la afiliación.

No dudes nunca en ejercer tus derechos y denunciar... Si te despiden ¿qué otro mal te pueden hacer? ¿acaso tienes algo que perder?

**PRESENTAR LA DEMANDA O LA PAPELETA DE CONCILIACIÓN EN EL PLAZO MÁXIMO DE 20 DÍAS HÁBILES** ante los servicios autonómicos de conciliación laboral. En España, antes de acudir al juzgado por un despido, es necesario intentar una conciliación previa ante los órganos competentes de las Comunidades Autónomas. Esto se hace presentando una demanda o papeleta de conciliación, cuya finalidad principal suele consistir en intentar alcanzar un acuerdo económico, ya que, salvo que existan razones de nulidad, lograr



la reincorporación es casi imposible en Orange. Si el acto de conciliación finaliza sin acuerdo, se podrá acudir entonces a los tribunales. **Cumplir con el plazo de 20 días hábiles es primordial:** si no se respeta, decaen las acciones legales y el trabajador/a pierde el derecho a reclamar por su despido.

**ACUDIR AL SEPE Y SOLICITAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO** dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de despido. En este caso, el plazo no es tan importante como el anterior, ya que, si se hace después, lo que se perdería de paro son los días de retraso, no la prestación completa. El comienzo del plazo se demora si hubiera días de vacaciones no disfrutadas.

En **CCOO** emplazamos a la Dirección para que recapacite y deje tranquila a la plantilla de Orange, que bastante tiene con la *joint venture* que se avecina. También pedimos cordura y regresar a la senda del diálogo social y el entendimiento, para que los conflictos no los tenga que resolver un juez, la inspección laboral o cualquier tercero ajeno a la compañía.

**Queremos ayudarte.** Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados, delegadas 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 electrónico a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).



## EN SEPTIEMBRE, AYUDAS SOCIALES Y VARIABLE COMERCIAL

Este mes se abonarán hasta 250 euros a las trabajadoras y trabajadores de Orange pertenecientes a **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, cuyas hijas o hijos hubieran estado realizando durante el curso 2022/2023 el **bachillerato** o algún grado medio o superior de **formación profesional**. Se pagarán también las ayudas sociales por celiacía, con un importe máximo de 300 euros.

Por otro lado, en la nómina de septiembre aparecerá el pago del variable comercial, con el abono la consecución de los objetivos individuales correspondiente al primer semestre de 2023, más el 40% de los objetivos anuales de compañía.

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

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

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



## REGISTRO SALARIAL DE ORANGE OSP

Según venimos informando, en **CCOO** disponemos del último registro salarial de **Orange OSP**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas de las retribuciones salariales en la empresa, tales como el sueldo fijo, el variable, los pluses, los complementos, los beneficios sociales, los premios y gratificaciones, las percepciones extrasalariales, etc. Los datos aparecen diferenciados entre hombres y mujeres y también según los grupos profesionales del convenio colectivo, incluido el personal fuera del mismo (*managers* y *directores/as*).



El objetivo principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la empresa y conseguir erradicar las desigualdades salariales que históricamente arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), pero hay una utilidad añadida, ya que cualquiera en la empresa puede conocer si su sueldo y demás percepciones salariales están en la media de su grupo profesional.

Según señala el Estatuto de los Trabajadores, tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos. Habla con tu delegado/a de **CCOO**, o envía un correo a **comitempresa.es@orange.com** y responderemos lo antes posible.

Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.



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

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926

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

