

# DESPIDO EN MADRID

En **CCOO** rechazamos por completo cualquier despido y exigimos a la Dirección de Orange la erradicación en la compañía de estas decisiones empresariales traumáticas.

En plena celebración del 20 Aniversario de Orange, la Dirección de la empresa ha ejecutado el despido de una trabajadora que prestaba sus servicios en el centro de trabajo de la Finca, en Madrid. Esta persona venía desempeñando su labor en el área comercial, dentro del departamento de Preventa. La excusa alegada por la Dirección para intentar motivar este despido es una presunta disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado que, en opinión de la empresa, da pie a extinguir el contrato de trabajo mediante un despido disciplinario por un incumplimiento grave y culpable.



En **CCOO** hemos estado con la trabajadora en el acto de comunicación del despido y podemos afirmar que este despido, de seguir la línea de anteriores ocasiones, con seguridad acabará declarándose como improcedente en el acto de conciliación o directamente en sede judicial y será indemnizado como tal. Esto es, quedará acreditado una vez más que era un despido injustificado, pero ya será tarde: la legislación laboral española, cada vez más *liberal y flexible*, solo obliga al empresario en estos casos a pagar una pequeña indemnización, sin que sea obligatoria la readmisión de aquellos que son despedidos. Las circunstancias personales de esta compañera son, además complicadas, lo que hace que el despido, siempre dañino, sea en esta ocasión especialmente lamentable.

Recordamos una vez más que, ante cualquier comunicación de despido, el trabajador afectado puede exigir la presencia de un representante social. En **CCOO** acudimos siempre que nos lo solicitan y vigilamos el cumplimiento de todos los requisitos legales oportunos: comunicación, documentación y demás formalismos, verificación de cifras y finiquito, ayuda con la demanda de conciliación, citas en el SMAC, desempleo, etc.

**En CCOO reiteramos nuestro total rechazo a todos los despidos. Asistimos de nuevo a una conducta cruel e insensible de la Dirección que perpetra contra el mayor activo que hay la empresa: la plantilla de Orange.** No vemos que los máximos dirigentes de Orange hagan el menor esfuerzo por buscar soluciones alternativas a los despidos, como recolocaciones o reubicaciones en otros departamentos o áreas de la compañía. Esto debe cambiar ya.



# PREJUBILACIONES

En **CCOO** ya hemos pedido la convocatoria de la Comisión de Seguimiento a comienzos de la próxima semana, donde se podrá formalizar la apertura de un nuevo plazo para las prejubilaciones.

Tal como venimos anunciando en nuestros últimos comunicados, la próxima semana a petición de **CCOO** está prevista la convocatoria de la Comisión de Seguimiento, un foro paritario integrado por representantes de la Dirección y de los sindicatos para el seguimiento de los acuerdos alcanzados en marzo de 2016, donde se preveían las prejubilaciones. Como cuatro de los cinco representantes sociales en la Comisión de Seguimiento son de **CCOO**, podemos garantizar que no habrá ningún problema. Esta noticia ha sido publicada en prensa ([CincoDías](#)).



Recordamos que los requisitos básicos para poder inscribirse al programa de prejubilaciones son cumplir 55 años o más a lo largo de 2019, tener al menos diez años de antigüedad en la empresa y pertenecer a alguno de los centros afectados por el ERE de 2016.

Nuestras propuestas ante esta Comisión serán similares a las ya realizadas en anteriores ocasiones:

- Las prejubilaciones deben concebirse como un mecanismo no traumático para que los empleados que cumplan los requisitos fijados, **si quieren y de manera totalmente voluntaria**, puedan causar baja en la empresa, asegurando unos ingresos hasta la jubilación y manteniendo las cotizaciones sociales con vistas a la futura pensión. Esto se hace mediante el pago de un complemento económico equivalente al 85% del salario fijo neto anual y el abono de un Convenio Especial con la Seguridad Social. Ambos conceptos tendrán una revalorización anual del 1 %.
- Hemos pedido que las inscripciones empiecen después del puente de diciembre y que se puedan prolongar hasta mediados de enero de 2019. Estas inscripciones, como en anteriores ocasiones, se harían a través de la Intranet.
- Durante el plazo anterior, una empresa externa (seguramente la consultora WILLIS) iría informando de las situaciones concretas a cada trabajador/a interesado en prejubilarse mediante la entrega de un dossier completo, con sus circunstancias particulares y específicas. Creemos también que sería buena idea la convocatoria de sesiones individuales y grupales con los interesados, para que puedan recabar toda la información necesaria.
- En principio, las salidas por prejubilaciones no podrán demorarse más allá del 10 de marzo de 2019. Aunque en otras ocasiones ha sido posible retrasar la prejubilación, en algunos casos incluso varios meses, en esta convocatoria la fecha límite será la señalada.
- La prejubilación es compatible con trabajar en otras empresas o por cuenta propia, siempre que no se haga en competencia con el grupo 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)



En **CCOO** apoyamos las **prejubilaciones voluntarias** como un mecanismo idóneo y no traumático que permite a los trabajadores y trabajadoras más mayores que así lo desean tener una relativa tranquilidad económica hasta su jubilación, sin sobresaltos y sin sustos. Recordamos por último que, salvo un acuerdo posterior que lo permita (que en la actualidad no existe), no habrá ya certeza de nuevas prejubilaciones en años venideros.

## NEGOCIACIÓN DEL NUEVO CONVENIO

**Seguimos preparando nuestra plataforma de negociación ¡ANIMATE Y PARTICIPA!**

Como sabéis, pues además de en nuestro [comunicado](#) la noticia apareció en los medios de comunicación ([La Vanguardia](#), [El Confidencial](#), [finanzas.com](#)...), el pasado 15 de noviembre en **CCOO** denunciarnos el actual convenio como paso previo a la negociación de uno nuevo, **el IV Convenio Colectivo de Orange**. Mientras tanto, seguimos trabajando en nuestra plataforma de negociación, esto es, el documento que detalla todas las propuestas de mejora que aspiramos a conseguir en la empresa. En su elaboración están participando los delegados y delegadas de **CCOO** Orange, OSFI, Simyo... a nivel estatal, las personas afiliadas de nuestro sindicato y todos aquellos trabajadores que se dirigen a nosotros aportando ideas y sugerencias. Adjuntamos un [borrador](#) que hemos preparado. Todavía está incompleto, pues nos siguen llegando buenas ideas.

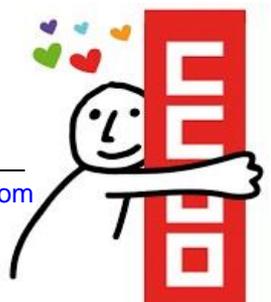


Muchas de las propuestas tienen un largo recorrido y las hemos presentando ya en varias ocasiones, pero también hay también nuevas ideas que confiamos en sacar adelante. Por citar algunas y, desde luego sin carácter exhaustivo, exponemos varias propuestas, agrupadas por bloques.

### EMPLEO Y ESTABILIDAD LABORAL

Si el puesto de trabajo pelagra, todo lo demás sobra. En **CCOO** creemos que la propuesta más importante es siempre el **MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**. Por eso insistimos en dar visibilidad al esfuerzo, dedicación y profesionalidad de toda la plantilla. Los logros que año a año se van consiguiendo no serían posibles sin cada una de las trabajadoras y trabajadores de Orange.

**Todos somos necesarios y nadie es prescindible.** Los despidos nunca pueden ser una solución, ya que además de arruinar la vida al afectado, propician un clima de inestabilidad y miedo y en nada ayudan a conseguir los objetivos de la empresa. Frente a los despidos, pedimos posibilidades reales de reubicación en otras áreas o departamentos, y también mecanismos que ayuden a reconducir una mala relación profesional con el jefe de turno, que, en última instancia, muchas veces suele ser la causa real del despido. En este apartado también apostamos por las prejubilaciones voluntarias como un mecanismo óptimo para solucionar posibles problemas de *headcount*.



## RETRIBUCIÓN, SUELDOS, REVISIÓN SALARIAL, PLUSES

Todos los que trabajamos en Orange lo hacemos para ganarnos la vida, a cambio de un sueldo. Si bien hay otros aspectos importantes, creemos que la retribución ocupa un lugar primordial y es el aspecto fundamental de la relación laboral: **trabajamos a cambio de dinero** (y no, no somos unos mercenarios ni nada similar por reconocerlo).

En Orange las desigualdades salariales son el pan de cada día y el proceso de revisión salarial ha sido totalmente desvirtuado por parte de la Dirección gracias al invento de la *meritocracia*. Con los ingentes beneficios que generamos en la empresa, hay margen más que suficiente para salvaguardar (como poco) el poder adquisitivo de todos los que trabajamos en Orange, sin excepciones. Queremos un sistema de revisión salarial justo, equitativo, igualitario, que impulse al alza los sueldos más bajos y proteja frente a la inflación a todos y todas en la empresa, al margen de su nivel salarial. También queremos un precio de mercado realista para los pluses, localizaciones, guardias, retenes, disponibilidades, *releases*, trabajos programados, etc.

Mención aparte merece la brecha salarial que por razón de género existe en Orange: ya es grave que los puestos de mayor responsabilidad o especialización con los sueldos más altos sean ocupados por hombres y que las mujeres sean sistemáticamente descartadas en ellos, pero más escandaloso es todavía que a igual puesto y funciones, las mujeres ganen menos que los hombres en Orange. Eso es una aberración y no se puede consentir.

## RECONOCIMIENTO, CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. FORMACIÓN.

Es frustrante para muchos empleados ver como año tras año el esfuerzo y la dedicación no tienen ningún tipo de reconocimiento profesional y siguen anclados en su mismo puesto. En una gran empresa como Orange deberían existir multitud de oportunidades internas para desarrollar una carrera. Por desgracia la realidad es otra: las vacantes disponibles rara vez ofrecen la posibilidad de un ascenso (en ocasiones, es justo lo contrario), muchas vacantes ya están *asignadas* y las verdaderas oportunidades salen al exterior para nuevas contrataciones. En **CCOO** queremos que la experiencia y la antigüedad se valoren adecuadamente y que, objetivamente, sean la base para el desarrollo profesional.

Destacamos también el valor de la FORMACIÓN PROFESIONAL como un pilar esencial para evitar la exclusión laboral.

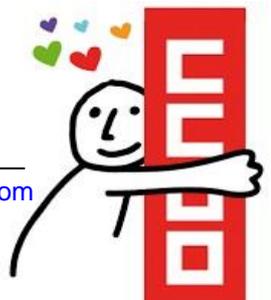
## TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSO. JORNADA LABORAL, CALENDARIO Y PERMISOS. TELETRABAJO

Si bien este apartado es uno de los más avanzados en Orange, en **CCOO** creemos que todavía hay margen de mejora para profundizar en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Queremos reducir la jornada laboral anual de 1740 horas actualmente vigente, y concentrar en lo posible los tiempos de trabajo durante las mañanas, reduciendo al mínimo el horario de comida y despejando las tardes. Nuestra máxima ambición sería extender el horario de verano a todo el año en todas o casi todas las áreas de la empresa. Apostamos también por aumentar las horas de **TELETRABAJO**, cuya implantación en Orange está siendo muy bien acogida, y por mejorar los permisos laborales, impulsando de manera especial aquellos relacionados con el **cuidado de nuestros mayores y nuestros hijos**, como las reducciones de jornada por guarda legal, el acompañamiento a consultas médicas de familiares, exámenes

✉ [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)



prenatales y técnicas de preparación al parto, hospitalizaciones, enfermedades graves, lactancia, etc.

## BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios sociales en Orange precisan de una actualización relevante en sus importes. El tráfico telefónico en líneas móviles y los descuentos para empleados en productos de empresa (fibra, ADSL, TV...) pueden ser mejorados sin apenas coste para la empresa.

Una mención especial requiere la **ayuda a comida**. En **CCOO** siempre hemos reivindicado que las personas con reducción de jornada por guarda legal que realizan horario continuo tienen derecho como cualquier otro empleado a la ayuda a comida. Además creemos que la modificación legal que eleva el importe exento en el IRPF a 11 euros diarios da margen suficiente a la Dirección a subir la actual ayuda a comida de 9 euros.

Por otra parte, creemos que podemos dotar de mayor seguridad y publicidad al **Plan Familia** si se incluye en convenio. Este plan es una estupenda iniciativa para ayudar a trabajadores y trabajadoras de Orange, o hijos de los anteriores, con discapacidad.

## OTROS ASPECTOS RELEVANTES

Queremos aumentar el pago por kilometraje en Orange. Pese a las constantes subidas en el precio de los carburantes, seguros, impuestos y demás, el **kilometraje** lleva años congelado. También consideramos que el actual plan de **renting** de vehículos en Orange es mejorable, sobre todo para quienes realmente utilizan el vehículo como herramienta de trabajo (comerciales y algunos técnicos).

En varias sedes de Orange con problemas graves de accesibilidad al trabajo, apostamos por impulsar iniciativas a favor de la **movilidad sostenible**. En **CCOO** esta siempre ha sido una de nuestras prioridades: más lanzaderas, fomento del transporte colectivo, subvención de los títulos y abonos de transporte público, coche compartido y una política de asignación de plazas de garaje justa y equilibrada.

Respecto al derecho a la **desconexión digital**, apoyamos todas las iniciativas encaminadas a respetar el tiempo de descanso de los trabajadores y trabajadoras una vez finalizada la jornada laboral, sin correos electrónicos, llamadas, mensajes, whatsapps y demás.

Acabamos reiterando lo que comentábamos al principio: es el mejor momento para dirigirte a nosotros y contarnos tus propuestas e ideas, que llevaremos ante la Dirección. **Queremos escucharte y ayudarte**. 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, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).



# ACLARAMOS FALSEDADES

## Respondemos a las descalificaciones y falsedades de otras organizaciones sindicales

En **CCOO** dirigimos todos nuestros esfuerzos frente a la Dirección para conseguir los mejores derechos, beneficios y ventajas para todos los trabajadores y trabajadoras de Orange. Tenemos claros nuestros objetivos y no nos dejaremos distraer por el fango que arrojan desde otros sindicatos que, frustrados por su falta de interlocución y operatividad en la empresa, pretenden que los demás bajemos a su nivel.

Las broncas entre sindicatos no interesan a nadie pero nos debilitan a todos, creando una desafección cada vez más grande entre la plantilla y sus representantes. No tenemos por costumbre *entrar al trapo* en las descalificaciones de otros agentes sociales; si lo hacemos esta vez es porque el nivel de mentira, manipulación e incoherencias de UGT y USO es tan grande, que nos vemos obligados a responder.



Aclaremos con detalle todos los hechos en este [documento adjunto](#), del que avanzamos algunas cosas:

**CCOO** ha denunciado el III Convenio Colectivo de Orange como parte firmante y así lo hemos comunicado oficialmente a las demás partes firmantes del Convenio y de su prórroga: la Dirección de la empresa y UGT. Esto es algo legítimo que hemos decidido democráticamente en **CCOO** Orange, después de un debate interno, y que se ha comunicado a las demás partes con total transparencia.

La denuncia del convenio no rompe en modo alguno la unidad sindical ya que todos los representantes sociales estamos llamados a la negociación de un nuevo convenio. Sin embargo, sí rompen la unidad sindical los ataques coordinados, furibundos y sin sentido de UGT y USO hacia **CCOO**. Las críticas deberían dirigirse a la Dirección de la empresa y no a un sindicato que busca la mejora de las condiciones laborales, sociales y económicas de todos los trabajadores y trabajadoras sin exclusiones, y que por eso ha denunciado el convenio.

Cuando informamos en nuestros comunicados que **CCOO** tiene la mayoría de la representación social en Orange, simplemente trasladamos un hecho. Y no es así porque sí, sino porque la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Orange han dado su apoyo a los representantes de **CCOO**, porque somos un sindicato serio que trabajamos en interés de toda la plantilla y porque damos la cara en los momentos más complicados, alejados de las disputas con otros sindicatos y centrándonos en lo verdaderamente importante: los empleados y empleadas de Orange.

La mayoría de **CCOO** en Orange no nos la ha regalado nadie. **CCOO** fue el sindicato que abrió camino con muchísimas dificultades para que los trabajadores/as de nuestra empresa tuvieran sus primeros acuerdos que garantizaran sus derechos laborales, económicos y sociales frente la Dirección, luchando en solitario por la creación de los primeros Comités de Empresa y la elección de los Delegados/as de Personal en los distintos centros de trabajo de las distintas compañías que conforman la actual Orange en España: Vía Solution, Lince Telecomunicaciones, Wanadoo, Uni2,



✉ [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)

Amena, France Telecom, Ya.com, Jazztel, SIMYO, Orange... Otros sindicatos en estos tiempos difíciles no asomaron la cabeza y se presentaron mucho más tarde. Es lamentable sugerir que en **CCOO** bailamos al son de la Dirección o que nos movemos por nuestros propios intereses. Estas falsedades definen perfectamente a quienes las afirman.

Un personaje histórico infame decía que una mentira repetida mil veces se convierte en verdad. Lamentablemente es la técnica que algunos aplican en Orange, aun sacrificando los hechos reales. **El hecho incontestable es que UGT ha firmado la prórroga de 2 años de 2016 a 2018 del III Convenio Colectivo de Orange, al igual que CCOO que la firmó también.**

[Ver acta adjunta](#) (firmada por CCOO y UGT)

Entonces ¿por qué dicen constantemente que “**CCOO** ha congelado las condiciones laborales” y lo repiten mil veces cuando UGT ha firmado exactamente el mismo acuerdo? Fantaseando con que se haya congelado algo, el sindicato UGT ha estado totalmente de acuerdo con ello y estamparon su firma en el acuerdo. ¿Por qué firmar entonces algo que según ellos era tan malo? Tenían la opción de no firmar nada... pero lo hicieron. Otra cosa es que trasladen algo diferente a la plantilla a través de sus comunicados para confundir. **Las actas no mienten, algunos comunicados sí.**

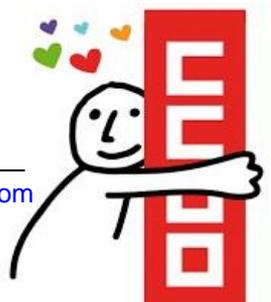
Otra incoherencia más. Si estamos congelados salarialmente por el convenio o su prórroga ¿por qué se sumaron a **CCOO** en una propuesta de revisión salarial en este 2018 que presentamos conjuntamente **CCOO** y UGT frente a la Dirección?

[Ver propuesta conjunta](#) (firmada por **CCOO** y UGT)

Si están de verdad tan convencidos de que la prórroga bloqueaba las revisiones salariales ¿por qué proponen esto? Es incontestable que en estos años hemos mejorado las condiciones laborales con acuerdos posteriores a la firma del convenio o su prórroga. No hay más que recordar el TELETRABAJO, la flexibilidad horaria o los sucesivos calendarios laborales, por poner algunos ejemplos. Lo cierto es que un convenio o su prórroga no impiden seguir avanzando.

Intentan vendernos algunos tener fuerza suficiente para “doblar el brazo” a la empresa y lograr casi heroicamente los mejores beneficios, pese a no tener la mayoría y pese a nosotros... Pero sorprendentemente en el proceso de revisión salarial sostienen que no pueden hacer nada, ya que otros (nosotros, **CCOO**) somos los mayoritarios y nos ponemos de parte de la Dirección para perjudicar a la plantilla. En definitiva: en lo bueno y solo para lo bueno, en UGT son los responsables, y en la congelación salarial y demás desgracias, los culpables somos los de **CCOO**. Lo mejor es que dejan siempre a la Dirección al margen de esta retórica y nos señalan una y otra vez como culpables.

Cuando en **CCOO** logramos la firma de un convenio, o cualquier otro acuerdo, la otra parte, la Dirección, también participa y expone sus condiciones que quiere ver reflejadas en el acuerdo. Los convenios, en tanto acuerdos globales, tienen partes buenas y algunas no tanto. Por la parte social o firmamos todo o no firmamos: lo que no podemos hacer es firmar solo la parte “bonita” y tratar de endiñar a otros la parte más fea. En **CCOO**, cuando firmamos un acuerdo, asumimos siempre nuestra



responsabilidad en todo: en lo bueno y en lo malo. E insistimos en que cuando no estamos de acuerdo, no firmamos. Esto es lo único coherente.

Ya hemos explicado cómo queremos mejorar el convenio ahora y en su [momento](#) también explicamos porqué firmamos una prórroga a finales de 2016. Algunos parecen haber olvidado la situación de ese año tras la compra de Jazztel, el ERE posterior, el proceso de homogenización de condiciones laborales para los cientos de trabajadores procedentes de Jazztel y, la guinda para acabar el año, la segregación de la parte del fijo, OSFI. Entendimos que lo mejor era un periodo de estabilidad, así lo hicimos y esas fueron las razones de **CCOO**... ¿Cuáles fueron las de otros? Porque volvemos a lo mismo: también firmaron la prórroga.

Hay una gran paradoja en todo esto que evidencia la inconsistencia de los argumentos de otras fuerzas sindicales respecto a que cualquier cosa que hagamos en **CCOO** es mala. Lo hacen sin pudor, afirmando una cosa y la contraria; solo hay que leer sus comunicados sindicales. Si **CCOO** firma una prórroga, se congelan las condiciones laborales, si no la firmamos y denunciemos el convenio, bailamos al son que marca la Dirección y les hacemos el juego... ¿Cómo es esto posible? Por favor, que se aclaren.

Las descalificaciones de UGT y USO hacia **CCOO** son bastante infantiles y, sobre todo, nada coherentes. Según ellos para cualquier decisión que tomemos siempre habrá unos oscuros intereses que nada tienen que ver con la defensa de los trabajadores y trabajadoras de Orange. Parece que la única opción posible es que hubieran denunciado el convenio ellos. Nos habrían acusado en tal caso de conformistas, pasivos, inmovilistas o cualquier otra lindeza, y solo en ese caso estarían satisfechos.

**En CCOO no vamos a pedir permiso a otros sindicatos para hacer lo que estimamos correcto. Si esto supone un problema, es una lástima, pero nos debemos a los trabajadores y trabajadoras que representamos y solo a ellos.**

En estos meses cruciales donde vamos a tener que negociar con la Dirección importantes temas que afectan directamente a los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa pedimos a las demás fuerzas sindicales que no dividan: el valor de la unidad sindical se demuestra con hechos y no atacando reiteradamente a **CCOO**.



✉ [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)

