

17 de septiembre de 2024

MANIFIESTO CCOO MESA NEGOCIACION ERE MASORANGE

Lamentablemente, y por quinta vez en los últimos 20 años nos vemos involucrados en un nuevo Expediente de Regulación de Empleo, en 2005, 2008, 2016 y 2021 como Orange, y ahora en 2024 como MASORANGE. Este ERE forzoso supone el **despido de 795 personas trabajadoras, más del 17% de la plantilla de las jurídicas afectadas, algo inaceptable** que ya hemos puesto en manos de nuestra asesoría jurídica.

CCOO cuenta con la mayoría de la representación social y legal de MASORANGE y de las personas trabajadoras del conjunto de las seis empresas afectadas por el ERE comunicado el pasado 3 de septiembre.

Dicho lo anterior, desde **CCOO** manifestamos lo siguiente:

- **Rechazamos de manera total y rotunda este ERE** injustificado, que supone la destrucción de cientos de puestos de trabajo en una compañía en progresión y con buenos resultados económicos y financieros, y que contradice las promesas realizadas por la Dirección sobre no ejecutar un despido colectivo en MASORANGE.
- **Exigimos la retirada del ERE y la búsqueda de soluciones que no impliquen tal destrucción de empleo**, ni arriesguen imprudentemente la viabilidad de la compañía, con grave afectación para las familias de las personas despedidas y que, paradójicamente, la empresa ha calificado como “proyecto de crecimiento”. MASORANGE debería centrar sus esfuerzos en políticas empresariales de expansión, inversión e innovación y no por soluciones cortoplacistas, centradas en ahorro de costes laborales. **CCOO** quiere un proyecto donde las personas trabajadoras y su conocimiento sigan siendo su mayor valor, no un desguace donde se les trate de manera despiadada.

Por otro lado, consideramos que, si todas las partes actuamos de buena fe haciendo un uso correcto del diálogo social, podremos encontrar soluciones no traumáticas a los presuntos problemas que dicen haber detectado en MASORANGE.

Para **CCOO** y para la mayoría de las organizaciones sindicales involucradas, tal y como hemos recogido en un manifiesto conjunto, **el elemento esencial en cualquier escenario de acuerdo se asienta sobre la base de una VOLUNTARIEDAD COMPLETA Y ABSOLUTA, sin subterfugios ni sucedáneos.**

Esta es una línea roja para este sindicato, por lo que mostramos nuestra **OPOSICIÓN** a un ERE, que la dirección ha definido como “principalmente voluntario”, cuando estamos ante un despido colectivo forzoso.

Además, adelantamos que para que el escenario de voluntariedad real pueda funcionar, serán necesarias unas condiciones indemnizatorias equivalentes o superiores a las acordadas unánimemente por todas las partes en el **ERE de OSP de 2021**.

Como primera empresa de telecomunicaciones en España debemos de poner en marcha estrategias empresariales y planes de negocio que permitan construir una empresa viable y comprometida con las personas, que la sostienen con su esfuerzo y dedicación día a día. Se ha podido hacer en el pasado y lo podemos hacer ahora.

Queremos dejar constancia de que no compartimos la elección retorcida de empresas, declaradas “ad hoc” como “grupo laboral” realizado por la empresa, afectadas por el despido colectivo al que nos enfrentamos.

La determinación de grupo de empresas, a efectos laborales, es una figura jurídica de creación estrictamente jurisprudencial y que se configura como una variante laboral de la doctrina del levantamiento del velo civil. Actualmente desconocemos cuando las empresas afectadas por este ERE han sido declaradas grupo laboral, y por lo tanto cual es el motivo de su presentación de forma conjunta como tal grupo.



El poder de cambiar las cosas

cambiarlascosas.ccoo.es

CCOO considera que la Mesa convocada de manera sorpresiva, es una construcción artificial que sigue los intereses de la empresa, y va a estudiar su legalidad y legitimidad ya que altera y distorsiona, desde nuestro punto de vista, la representación legal de los trabajadores/as de cada una de las filiales afectadas, aparte de otros aspectos, que podrían ser incluso motivo de una declaración de nulidad de este ERE, llegado el caso.

Desconocemos la finalidad de esta selección arbitraria de empresas que, según ustedes, conforman un grupo laboral y que, en nuestra opinión, es engañosa y no corresponde a la estructura productiva, económica, organizativa y empresarial de MASORANGE. Uno de nuestros objetivos va a ser clarificar este aspecto mediante la información que les requeriremos durante el proceso negociador para poder descartar una intencionalidad empresarial que refleje “mala fe negociadora”. Advertimos, que no vamos a permitir ningún tipo de maniobra de ocultación que nos pueda colocar mínimamente en una situación de indefensión.

Este elemento es clave y por ello, **CCOO** está valorando las medidas de mediación y jurídicas oportunas.

En otro orden de cosas, por definición, la joint venture es un acuerdo entre dos o más empresas que quieren impulsar un mismo proyecto y lograr unos objetivos poniendo recursos en común para llevar a cabo un proyecto temporal a corto, medio o largo plazo, pero sin fusionarse, continuando las partes siendo independientes. Es decir, un contrato de joint venture, no es un contrato de fusión sino que implica la creación de una tercera sociedad que funcione como un negocio más para los socios, que mantienen su independencia y autonomía jurídica y solo actúan de forma conjunta bajo las normas pactadas y con el objetivo que hayan definido. **Existe una Joint Venture, sí, pero no reconocemos la existencia de ningún “grupo Laboral” en MASORANGE**, hecho que no está acreditado ni del que se haya hecho referencia en ningún momento por parte de la empresa hasta la presentación de este ERE.

A la espera de próximas reuniones en las que compartiremos el análisis y consideraciones de la documentación aportada (Memoria Explicativa/Técnica/plan social), **CCOO** va a trabajar de manera minuciosa intentando desmontar sus argumentaciones además de estudiar opciones que tengan que ver con procesos basados en la voluntariedad y en sistemas que enlacen con la jubilación, de manera similar al acuerdo al que se llegó, como mínimo, en el ERE de OSP en 2021.

CCOO exige garantías de empleo para el futuro ya que, en caso de ejecutarse este dramático plan de despidos, nos preocupan los derechos y las condiciones laborales, económicas y sociales de las plantillas que van a continuar. Es de vital importancia que se den unas mínimas garantías de estabilidad laboral para ellas.

Apelamos una vez más a la responsabilidad social de la Dirección para que se replanteen su plan de despedir a 795 personas de MASORANGE y podamos abrir un marco real de negociación y diálogo social en cada una de las empresas afectadas que evite estos despidos, favoreciendo la puesta en común de estrategias empresariales y planes de negocio que permitan construir una empresa viable y comprometida con las personas que la componen y que la sostienen con su esfuerzo y dedicación.

Para finalizar, esperamos que la buena fe de la empresa se manifieste en esta primera reunión y entregue la documentación que tiene obligación de presentar con todo el detalle necesario para no poner en duda su transparencia y voluntad. Teniendo en cuenta la agenda de reuniones que se puedan establecer, desde **CCOO** vamos a trabajar de manera escrupulosa para evidenciar lo innecesario e improcedente de este ERE, además de establecer las medidas legales y sindicales que estén a nuestro alcance (SIMA, Dirección General de Trabajo, etc.) para servir a los legítimos intereses de las plantillas y defender todos los puestos de trabajo en MASORANGE.

CCOO MASORANGE

