

ERE MASORANGE

El informe emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre el ERE cuestiona de manera demoledora la existencia de un Grupo Laboral MasOrange y habla de “*una clara situación de mala fe*” por parte de la Dirección; contiene conclusiones que podrían ser determinantes en los juicios que se avecinan. No se trata, como afirman algunos, de un error formal. Si así fuera, podría subsanarse, pero no es el caso. La mala fe de la Dirección apreciada por la Autoridad Laboral coloca la validez del ERE de MasOrange en situación de alto riesgo y podría ser declarado nulo por los tribunales.

Durante estas semanas, en **CCOO** estamos acudiendo a multitud de finiquitos y podemos constatar una vez más lo que todas y todos sabemos: si bien hay personas que verdadera y voluntariamente han decidido inscribirse al despido colectivo, son muchísimos quienes afirman haber sido coaccionados para “pulsar el botón” bajo la amenaza de ser despedidos más adelante en peores condiciones. Estas personas aseguran que, sin dichas presiones, continuarían en la empresa y nunca se hubieran adherido al ERE. Además de manifestarlo con claridad en los finiquitos, varios han decidido denunciar individualmente, o bien se van sumando a la denuncia colectiva que en pocos días presentaremos desde el sindicato.

En **CCOO** asistimos también a los finiquitos de personas afiliadas a alguno de los sindicatos firmantes, ya que prefieren que seamos nosotras/os quienes demos la ayuda y asesoramiento necesarios. Pero la Dirección lo está impidiendo en otros casos, por ejemplo, si el afectado es de Lorca o Xfera, incluso si se trata de un afiliado/a. Se ve que eso del Grupo Laboral va a conveniencia: la Dirección utiliza el concepto para maquinar una mesa de negociación de ERE que podría ser declarada ilegal, o para permitir las comunicaciones masivas de los sindicatos del ERE mientras censuran las de **CCOO** o **USO**, pero si es para otra cosa que no les convenga, entonces no, vulnerando los derechos laborales y sindicales más básicos. En cualquier caso, aunque nos veten entrar al finiquito, esperamos en la puerta y la persona trabajadora siempre puede salir y consultar lo que estime



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 695 689 926
www.ccoo-orange.es



oportuno. Y eso al margen de las consecuencias legales que puede acarrear impedir la asistencia de un delegado/a sindical al finiquito.

La próxima semana arranca el primero de los pleitos en la Audiencia Nacional por la demanda al ERE de **USO**, que apoyamos desde nuestra organización. En fechas todavía por determinar (probablemente en un par de meses), se celebrará otro juicio más en base a la **demanda interpuesta por CCOO en defensa de la plantilla y contra el ERE de MasOrange**, donde pedimos la nulidad del mismo y, en su caso, la improcedencia. Hemos añadido también la exigencia de responsabilidades legales por la censura y mordaza de la Dirección a nuestras comunicaciones, que atentan de manera flagrante contra el derecho constitucional a la libertad sindical.

Cada vez resulta más incomprensible la actitud de algún sindicato firmante del despido colectivo. En vez de defender a la plantilla ante un ERE con condiciones económicas muy desfavorables y que ya nadie puede calificar como “prioritariamente” voluntario, harán frente común junto a la Dirección y contra las trabajadoras y trabajadores de MasOrange en los próximos juicios en la Audiencia Nacional.

Si el ERE fuera declarado nulo, las personas que han sido *apretadas* para inscribirse en contra de su voluntad –y que son multitud– tendrían otra oportunidad, así como quienes fueron presionados, pero no se inscribieron y ahora viven atemorizados frente a la posible comunicación de su despido; para los voluntarios de verdad, se podrían encontrar soluciones si hay verdadero diálogo social.

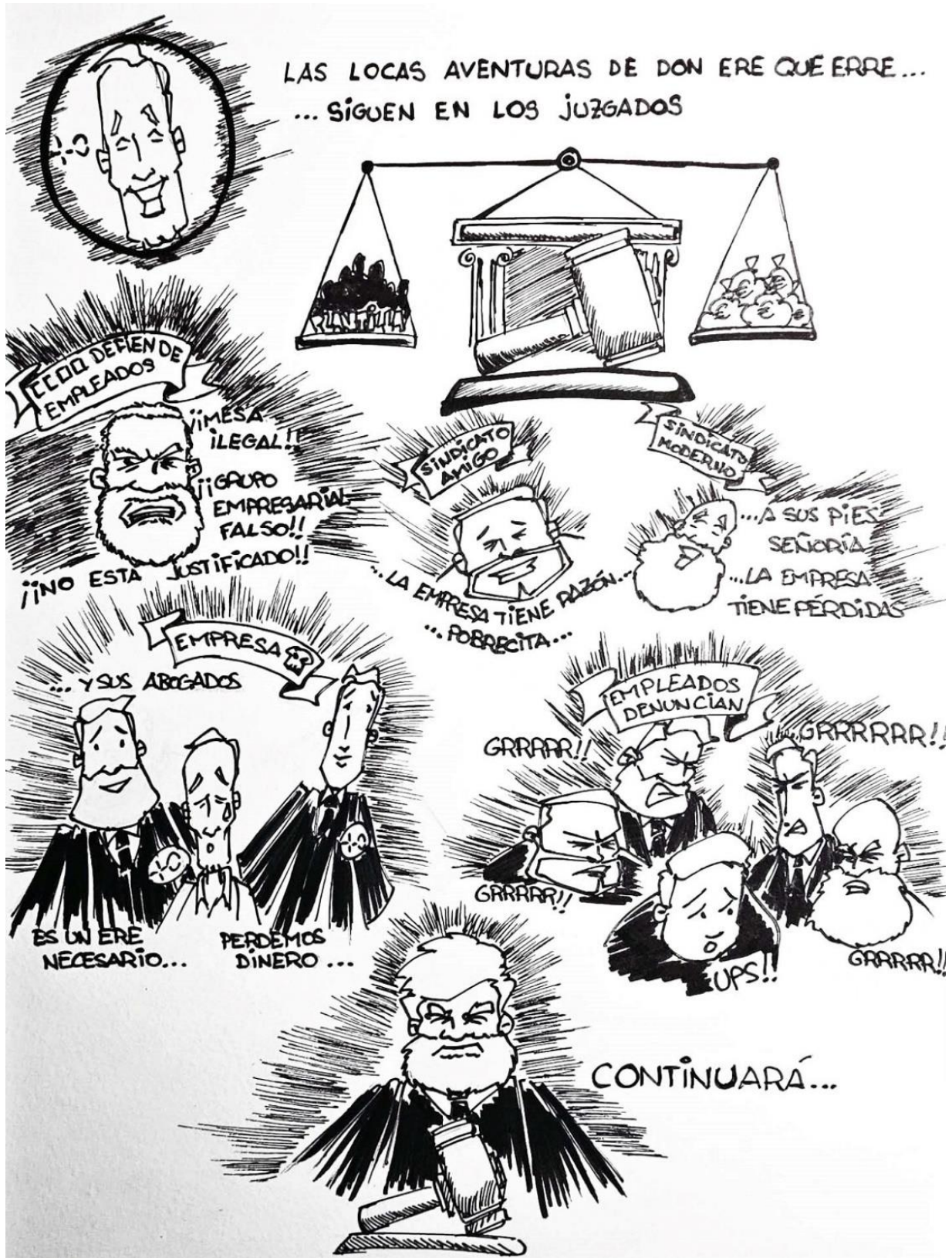
Lo que no resulta normal es persistir en el disparate, hablar del “ego de la plantilla” por su rechazo mayoritario al ERE (¿quién es capaz de escribir estas cosas?) y despreciar a las personas despedidas que desearían continuar en la empresa y seguir ganándose el pan para ellas y sus familias con su trabajo, esfuerzo y dedicación de siempre.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
 ☎ 912 521 695 – 912 521 696
 695 689 926
www.ccoo-orange.es





Suscríbete a nuestro canal de WhatsApp y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



POSIBLE NULIDAD DEL ERE DE MASORANGE

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social dictaminó hace unos días que considera acreditada la mala fe de la Dirección, lo que podría determinar la nulidad del ERE de MasOrange si prosperan las demandas de **CCOO** o USO ante la Audiencia Nacional.

Sería muy recomendable, y manifestamos nuestra disposición a ello, intentar retomar el diálogo social en la empresa. La apuesta de la Dirección por la mano dura, el garrotazo y la censura, o bien la externalización de las relaciones laborales hacia los juzgados y tribunales, la Inspección Laboral o el SIMA para regocijo de los abogados de Sagardoy, están trayendo problemas de muy difícil solución.

En **CCOO**, le pese a quien le pese, vamos a seguir defendiendo con todos los recursos a nuestro alcance a cualquier persona trabajadora de MasOrange, con independencia de la jurídica en la que preste servicio. Pero también queremos manifestar que no concebimos las relaciones laborales como una guerra y consideramos aberrante que puedan haberse normalizado en la empresa el clima laboral tóxico, la desconexión absoluta entre la plantilla y el equipo directivo, el enfrentamiento, la desconfianza, el pesimismo y el miedo. Esto no es bueno para nadie, y tampoco es bueno para el negocio.

Respecto al informe, lo mejor es transcribir las palabras con las que la Inspección Laboral, un organismo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, ha definido este proceso de despido colectivo. Son manifestaciones muy contundentes de una entidad pública independiente que no tienen desperdicio:

“La empresa [MasOrange] se autodefine como grupo laboral, manifestando que el presente procedimiento de extinción de contratos afecta únicamente a una parte de las empresas que componen el autodenominado grupo laboral”. Es un extracto literal del informe; el subrayado es nuestro, pero el “autodefine” y el “autodenominado” son palabras de la Inspección.

*“**CCOO** presenta en fecha 25 de septiembre un escrito en el que solicita la paralización del inicio del período de consultas [del ERE] [Como] sindicato mayoritario en la comisión negociadora manifiesta que ya desde la primera reunión se opuso a la existencia del grupo laboral. Ellos solo tenían conocimiento de la Joint Venture, por lo que la autodenominación de grupo laboral por parte de la empresa es una manifestación tardía y oportunista, justo en el momento de anunciar el ERE, sustrayendo de esta forma la representación legal de los*



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



trabajadores al establecer una única mesa de negociación. No están de acuerdo con la constitución de una única mesa de negociación. No obstante, por responsabilidad y buena fe negociadora se han sentado en la mesa y participado de las negociaciones. Por otra parte, **se oponen al expediente en sí mismo porque entienden que no concurren las causas alegadas por la empresa**, y ni siquiera consideran que el acuerdo al que se ha llegado sea suficiente, haciendo hincapié en el hecho de que **el único criterio de afectación tendría que haber sido la voluntariedad**. Por estas razones manifiestan su rechazo a la firma del acuerdo. Aportan vía correo electrónico a la inspectora actuante un contrainforme, y manifiestan que lo presentarán así mismo por registro a la DGT”.

“Durante la actuación inspectora las partes firmantes del acuerdo (empresa, Fetic y UGT) manifiestan que ha habido buena fe, afirmación con la que no está de acuerdo **CCOO**, que sí manifiesta muchas dificultades durante la negociación”.

“Desde el momento en el que se anuncia [el ERE], el tema del Grupo Laboral ha sido un tema controvertido, en el que hemos visto como hay dos secciones sindicales [**CCOO** y **USO**] que presentan escritos impugnando su existencia y las consecuencias que se derivan en el proceso de negociación del ERE, empezando por la propia constitución de la mesa negociadora”.

“Por tanto, entiende la inspectora actuante que el tema de **la existencia o no del Grupo Laboral [...]** es el núcleo principal del presente procedimiento, pues de su resolución en un sentido u otro depende la propia validez de la totalidad del procedimiento”.

“En marzo de 2024 [...] se creó la sociedad MasOrange, S.L., con una participación del 50% de los accionistas de los Grupos Orange y MásMóvil, respectivamente. Esta nueva entidad resultante es una Joint Venture [que] se traduce como un negocio conjunto, una inversión conjunta o una colaboración empresarial. Aunque actúen en una misma dirección, y desarrollen su actividad de acuerdo con unas normas comunes, cada empresa mantiene su independencia jurídica. De esta forma, este modelo de negocio, aunque sea conjunto, permite que cada uno de los socios pueda seguir operando de manera independiente [...] Pero la Joint Venture no es un grupo de empresas mercantil”.

“No encontramos rasgo alguno de grupo mercantil [...] No consta ninguna fusión, absorción o adquisición de una de las partes sobre otra, o de una de las empresas que integran los grupos que forman la Joint Venture sobre las demás [...] No estaríamos ante un grupo de empresas mercantil. Sin embargo, en la Memoria [del ERE], la empresa pasa, sin solución de continuidad, de exponer el proceso de creación de la Joint Venture a denominarse Grupo Laboral MasOrange, sin explicar en absoluto cómo se ha producido la transición [...] La descripción coincide más con el funcionamiento de la Joint Venture a través de la empresa



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



MasOrange, S.L. que con la dinámica de un grupo de empresas en el que una empresa dominante impone las estrategias de negocio, líneas de actividad o política de personal a las demás. Ni que decir tiene que esto tampoco implica confusión de plantillas ni de patrimonios”.

*“Durante la actuación inspectora se pone de manifiesto que en mayo de 2024 se creó una mesa de negociación/armonización de condiciones de los trabajadores de todas las empresas con participación de los representantes de los trabajadores. La empresa afirma que, desde el primer momento, en dicha mesa se habló de grupo laboral, hecho que **CCOO** niega durante la comparecencia”.*

*“En fecha 16 de mayo se extiende acta de lo que se denomina «reunión celebrada en virtud de convocatoria empresarial para la constitución de la mesa de diálogo y negociación en el ámbito de empresas vinculadas del grupo MasOrange sobre las materias laborales que se pueden derivar de la integración de los grupos Orange y MásMóvil» [...] En esta reunión la empresa manifiesta que la representación de los trabajadores estará formada por un máximo de 13 miembros. A esto se opone **CCOO** [y] también se opone **USO** a la mesa unitaria por las mismas razones. Por su parte, Feticio y UGT están de acuerdo [...] UGT propone que la representación se lleve a cabo por las representaciones sindicales legitimadas que son aquellas que cuentan con un 10% de representación en el ámbito de la negociación. La propuesta sale adelante con la oposición de **CCOO** y **USO**, que con ese porcentaje se queda fuera de esta mesa, y posteriormente, y por la aplicación del mismo porcentaje, también queda fuera de la comisión negociadora del ERE”. ¿Os acordáis cuando alguno decía que no había impulsado la expulsión de un sindicato de la mesa?... Pues eso.*

*“Es cierto que en el acta se menciona al grupo MasOrange, así con carácter genérico, lo que puede inducir a pensar en un grupo de carácter mercantil, que es lo que se induce al hablar de grupo, pero **en ningún momento se habla de grupo laboral, cuya existencia no se presume**. En todas las actas se delimita el ámbito de aplicación de los acuerdos al grupo MasOrange [...] pero lo que no se recoge en ninguna de las actas es que dicho grupo sea un grupo laboral, y la extensión a todas las empresas de condiciones como la cesta de frutas, la tarjeta para café o la fecha de pago para la nómina, no implica confusión de plantillas.*

*“De acuerdo con todo lo anterior, se puede concluir que [...] **resulta dudoso que MasOrange sea un grupo mercantil, por lo que difícilmente puede ser un Grupo Laboral. Al menos, en ningún momento de la actuación inspectora queda acreditado ninguno de los requisitos que la jurisprudencia ha ido perfilando para considerar la existencia de un grupo laboral**”.*

“Por otra parte, queda bastante claro que antes del 3 de septiembre de 2024, fecha de comunicación a las secciones sindicales de la intención del inicio de un procedimiento de regulación de empleo por parte del Grupo Laboral



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es



MasOrange, toda referencia a grupo que habían tenido los representantes de los trabajadores (como la referida mesa de negociación constituida en mayo 2023) había carecido del «apellido» laboral, lo que, en buena fe, los representantes legales de los trabajadores podrían haber entendido referido a un grupo mercantil, que es lo que se entiende cuando se habla de grupo en términos generales, pero en ningún caso tendrían que dar por hecho que el término grupo (sin apellido) hacía referencia a un grupo laboral, que en ningún caso se presume, como mantiene la empresa, quién jugó con la ambigüedad al utilizar el término genérico de grupo”.

*“Por tanto, el hecho de que sea en el momento de tramitar el ERE y no antes cuando el empresario comunica a los representantes sindicales de los trabajadores de empresas que se consideraban empresas independientes que realmente integran un Grupo Laboral debe considerarse como una **ocultación de información** a los trabajadores, pues si realmente el empresario los consideraba desde siempre integrados dentro del mismo Grupo Laboral, la circunstancia que aproveche solo el momento de proceder al despido para comunicarlo **pone de manifiesto la existencia de una clara situación de mala fe por la ocultación previa de este hecho a los representantes de los trabajadores**”.*

Seguiremos informando. Aconsejamos prestar atención al canal de **WhatsApp** de **CCOO**. También puedes enviar un correo a comitempresa.es@orange.com o hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...



CCOO sigue actuando este 25 de noviembre contra las violencias machistas. Este 25N las mujeres y los hombres del sindicato reforzamos nuestro compromiso frente al machismo y sus violencias, sumándonos también a los actos y manifestaciones convocados por los movimientos feministas en cada uno de los territorios y, además, seguiremos implementando la acción sindical desde el feminismo en los centros de trabajo porque las violencias machistas son un problema de primer orden.

Descarga aquí la Guía contra el acoso sexual en el trabajo.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com
☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926
www.ccoo-orange.es

