

# DESPIDOS FORZOSOS

Ayer mismo tuvimos noticia de que habían comenzado los despidos forzosos en la empresa a cuenta del ERE, concretamente en la Finca, en Madrid, y no nos referimos a la ingente cantidad de despidos traumáticos disfrazados de aparente voluntariedad que todas y todos conocemos bien, sino a los despidos forzosos indisimulados acordados por la Dirección y sus sindicatos.

Tras el breve parón de dos o tres días por la gestión del pago de las nóminas, la empresa ha vuelto a sacar el hacha y continúa con su rutina de destrozar a la plantilla.

La gestión y comunicación de estos últimos despidos está siendo la que cabía esperar de la actual Dirección, cuyas políticas de integración de plantillas y recursos humanos son, con mucha diferencia, las más nefastas de toda la historia de la compañía: nula sensibilidad, ninguna empatía, cero compasión... y tratar a las personas trabajadoras de MasOrange como si fuéramos basura, echándonos a la calle como a perros. Hay de todo: desde el jefe que sorpresivamente conduce a alguno que estaba trabajando en la oficina a una sala donde aguardan los de RRLL para ejecutar el despido, hasta enviar un burofax al domicilio del que pudiera estar teletrabajando, porque parece que no han podido esperar uno o dos días siquiera para hacer el despido presencialmente, cara a cara. Cuando pensamos que la situación ha tocado fondo, todavía se puede ir a peor en MasOrange y eso que a estas alturas empieza a ser difícil.



En **CCOO** consideramos que, ejecutando los despidos por burofax y a distancia sin que exista un motivo justificado, la Dirección obstaculiza el derecho de las personas trabajadoras a exigir la presencia de un representante legal durante el finiquito y aumenta todavía más la indefensión de los afectados; estas actuaciones son improcedentes.

Recordamos lo que dice el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores: *“El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el*



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

✉ [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)



*momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos”.*

En cualquier caso, recomendamos escribir siempre en los finiquitos: “NO CONFORME” y “TRANSFERENCIA NO RECIBIDA”, o bien cualquier otra circunstancia que se considere oportuna: “Pendiente de revisión”, “Falta el pago por ausencia de preaviso”, “Faltan días de vacaciones”, “Impiden la presencia del delegado/a sindical”, “He sido coaccionado/a previamente”, etc.

A partir de ahora y hasta el 30 de junio de 2025, los despidos forzosos sin disimulo que pueden ejecutarse en MasOrange son los siguientes (distribuidos por áreas):

- Tecnología, hasta 69 despidos.
- Finanzas, hasta 37 despidos.
- Operaciones, hasta 33 despidos.
- Customer & Product, hasta 18 despidos.
- Marketing & TV, hasta 16 despidos.
- Legal & Assurance, hasta 4 despidos.
- Customer Experience – Cockpit, hasta 3 despidos.
- Corporate Development & Transformation, hasta 2 despidos.
- Ventas y Distribución, hasta 2 despidos.
- Strategy & Wholesale, hasta 2 despidos.

En las áreas de B2B, en la Oficina del CEO, en Innovación, en Personas y en Regulación, se supone que no puede haber más despidos forzosos porque ya se llenaron los cupos con voluntarios reales y con aquellas personas que, sin ser voluntarias, fueron presionadas para pulsar el botón del ERE.

No obstante, la situación puede dar un giro radical y tener todas y todos una nueva oportunidad si la Audiencia Nacional, siguiendo el criterio de la Autoridad Laboral, determina la ilegalidad del despido colectivo, que es lo que demandamos en **CCOO** y **USO**.



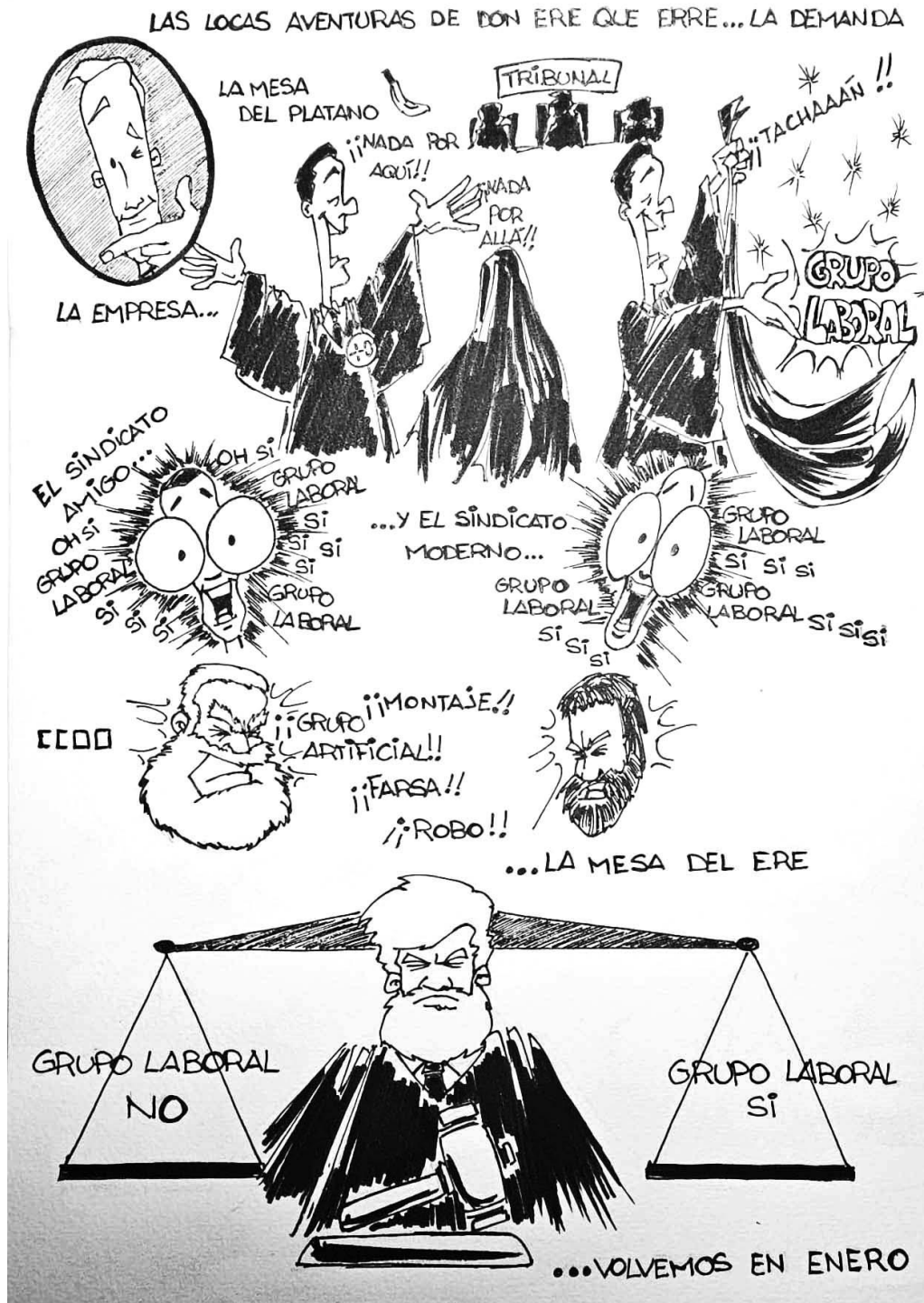
Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ [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)



# JUICIO DEL ERE EN ENERO

El pasado martes 26 de noviembre tuvo lugar el primero de los juicios relativos al ERE en la Audiencia Nacional.



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

✉ [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)



El gran protagonista de la jornada fue el supuesto “Grupo Laboral MasOrange” que la Dirección se sacó de la chistera el 3 de septiembre, al inicio del procedimiento de despido colectivo, y que la Autoridad Laboral ha declarado inexistente (acusando a la Dirección y a sus abogados de Sagardoy de mala fe durante las negociaciones).

Aunque éramos conscientes del posible tándem judicial que formarían la Dirección y los sindicatos firmantes del ERE forzoso de MasOrange, la estridencia y la exageración de alguna de estas organizaciones apoyando los intereses empresariales rebasó todos los límites: los abogados de la empresa apenas necesitaron intervenir, ya que UGT defendió a muerte la validez y la procedencia del ERE. Daba igual que fueran despidos voluntarios de verdad, despidos forzosos disfrazados de voluntariedad o despidos forzosos sin disimulo. Para ellos, todos los despidos son correctos, justos, razonables, adecuados, proporcionales... Qué triste, qué doloroso, observar cómo un sindicato de clase ha podido perder el norte de esa manera. Si la misma pasión y esfuerzos con que ahora respaldan la posición de la Dirección la hubieran empleado durante la negociación del ERE defendiendo a la plantilla, no estaríamos como estamos.

Llama la atención el hecho de que a la Audiencia Nacional no acudiera ni uno solo de los delegados/as de los sindicatos del ERE, únicamente sus letrados... En **CCOO**, y también en **USO**, sí estuvimos presentes en el juicio junto a nuestras abogadas.

Dado que la demanda inicial se refería a la injusta expulsión de USO a instancias de UGT de la “Mesa de integración de condiciones laborales en Orange y MásMóvil” (la conocida como *Mesa del plátano*) y a la improbable existencia del Grupo Laboral MasOrange –que era determinante para el segundo juicio del día, este sí, ya sobre el ERE–, el tribunal decidió suspender las actuaciones y acumular las demandas de **USO** y de **CCOO** para que todas se juzgaran en una misma vista el próximo 21 de enero de 2025. Así pues, habrá que esperar todavía un tiempo para conocer la sentencia.



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

✉ [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)



# DENUNCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La empresa ha comunicado a las secciones sindicales de **CCOO** de OSP y de OSFI que tiene intención de denunciar el IV Convenio Colectivo de Orange Espagne y el I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas. En Euskaltel y R Cable y Telecable han recibido una comunicación similar respecto a sus convenios.

La Dirección pretende constituir una mesa de negociación sobre un convenio colectivo unitario del Grupo Laboral MasOrange, [noticia](#) que aparece en la intranet.

Recordamos que el único criterio válido e independiente que existe sobre el presunto Grupo Laboral MasOrange es el informe emitido por la Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que dice lo siguiente:

*“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”.*

En consecuencia, si no existe un Grupo Laboral MasOrange, la constitución de esa mesa única es ilegal y en **CCOO** no la reconocemos.

De todos modos, ante la denuncia de los convenios, en **CCOO** y **USO**, donde contamos con la mayoría absoluta de la representación legal en Orange Espagne S.A.U. –cuya plantilla supone más del 60% del supuesto grupo laboral– instaremos la constitución de la mesa de negociación en **OSP** para lograr el V Convenio Colectivo, que es lo que marca el vigente convenio y la ley:

Artículo 2 Convenio de Orange: *“En caso de denuncia, ésta deberá producirse con un preaviso mínimo de 15 días antes de la fecha de vencimiento del presente convenio mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes*



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

✉ [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)



*establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 89.1 y 89.2 del Estatuto de los Trabajadores”.*

Añadimos un par de comentarios:

- La vigencia de los convenios colectivos de **OSP** y **OSFI**, aun mediando denuncia, es indefinida hasta que los convenios no sean sustituidos por otros (**Artículo 86 ET**: “[...] 3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia [...] 4. [...] En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”.
- Dado que nuestras compañeras y compañeros procedentes MásMóvil no tienen un convenio colectivo propio para otorgar las mejores condiciones laborales, sociales y económicas, en **CCOO** consideramos que es nuestra obligación ayudarles en lo posible para que esta situación cambie, por lo que estaremos a su lado en todo momento y **volvemos a solicitar a la Dirección la extensión inmediata de los derechos y beneficios del Convenio de Orange a toda la plantilla de MasOrange.**

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...



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

✉ [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)

