

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



# SEIS DESPIDOS EN MÁSORANGE

El lunes 24 de junio la Dirección de MásOrange ejecutaba los despidos de SEIS personas trabajadoras de Madrid. En CCOO denunciarnos que estos despidos son injustos e inmotivados.

Como estuvimos presentes en varios de los finiquitos y seguimos en contacto con los afectados/as, podemos asegurar que el motivo real de los despidos fue en casi todos los casos una mala relación con los responsables inmediatos. Estas seis personas prestaban sus servicios profesionales en las oficinas de MásOrange de la Finca, en Madrid, aunque pertenecían a filiales distintas:

- **OSP.** Cuatro de los despidos se han producido en la filial más grande del grupo; fueron dos mujeres y dos hombres, con una antigüedad en la empresa de entre 5 y 17 años y edades de 44, 49 y 52 años (2). Uno trabajaba en el área de Technology (Sistemas de Información), otro en Corporate y dos en Operaciones; por categorías profesionales hablamos de un manager, dos responsables (grupo 0) y una analista (grupo 2).
- **Simyo.** La persona despedida en esta filial de Orange fue contratada en noviembre del año pasado y pertenecía al área de Operaciones. Desempeñaba funciones de gestor de punto de venta.
- **MásMóvil.** Esta persona trabajaba en Xfera y se dedicaba a labores comerciales. Nos dicen que llevaba pocos meses en la empresa.



En todos los casos, desde la Dirección han alegado como causa para ejecutar los despidos presuntas razones disciplinarias contempladas en el **artículo 54 ET**: bajo rendimiento (disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado), transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.



A petición de los afectados/as, en **CCOO** estuvimos en varios de los finiquitos para dar el asesoramiento necesario y que estos despidos injustos se tramitaran, al menos, de manera correcta y con todas las garantías legales. Hoy mismo seguimos en contacto con ell@s, ayudando a presentar las demandas y reclamando la improcedencia y una indemnización, pues la Dirección no contempla la posibilidad de un reingreso a sus anteriores puestos de trabajo. También estamos asesorando con las solicitudes de prestación por desempleo ante el **SEPE**.

En **CCOO** hemos escuchado las versiones de las compañeras y compañeros despedidos y difieren enormemente de las excusas alegadas por la Dirección para echarles a la calle. **No hemos visto indicios de bajo rendimiento**, abuso de confianza o transgresión de la buena fe, y sí una mala relación con el responsable jerárquico inmediato, que ha acabado de la peor manera posible con estas pobres personas en la cola del paro.

No han tenido la oportunidad de defenderse, ni han podido cambiar de puesto para escapar del despido; tampoco recibieron el aviso de que sus empleos peligraban. Y eso es inexplicable en una compañía del tamaño de MásOrange, sobre todo en estos momentos de remodelación y recomposición de equipos, donde cada día hay movimientos y cambios a otras posiciones o funciones. ¿De verdad no ha sido posible otra oportunidad, una reubicación en un área o departamento distintos? No es normal que la opción más traumática para las personas trabajadoras, la expulsión sin contemplaciones, haya sido la solución fácil escogida por la Dirección.

**Los despidos rompen la vida de quienes los sufren y suponen un destrozo para las personas trabajadoras y sus familias.** Pocas veces es posible entender, y mucho menos compartir, la ejecución de estas medidas disciplinarias tan desproporcionadas, pero cuando, además, afectan como ahora a trabajadores/as que ya no son jóvenes, el drama es todavía mayor, pues las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo se reducen de manera drástica con la edad. Tampoco la empresa ha



tenido demasiados miramientos con la situación familiar de estos empleados/as, con hijos e hijas dependientes.

Sin duda, el mayor mazazo es para las personas despedidas, pero **tampoco hay que olvidar la desconfianza y el miedo que los despidos provocan en la plantilla.**

El proceso de integración de Orange y MásMóvil está suscitando incertidumbres e intranquilidad, los despidos colectivos de **Telefónica**, **Avatel** y **Vodafone** ponen de manifiesto la difícil situación que atraviesa el sector de las teleco en España y, mientras tanto, la Dirección da largas a la **petición de CCOO** para firmar una garantía colectiva que asegure la continuidad de los puestos de trabajo en MásOrange y poner así freno a las especulaciones que apuntan a algún proceso de reestructuración de empleo a la vuelta del verano.

Una última recomendación que damos es **exigir la presencia de un representante sindical en caso de despido**, tal como prevé el **artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores** (*“El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito”*). En el sindicato acudimos siempre que nos requieren y ayudamos en todo lo que podemos.

Para **CCOO** el objetivo prioritario es la defensa del empleo y obtener las mejores condiciones laborales, sociales y económicas para toda la plantilla. **Rechazamos y denunciemos los despidos en MásOrange** y pedimos a la Dirección sensatez y mesura en sus decisiones para no seguir empeorando el clima laboral en la empresa. Pregonan como uno de los valores corporativos la **actitud positiva**, el “buen rollo” y el optimismo... Pues con despidos o con dudas sobre el futuro de los empleos, no es posible.

**Queremos ayudarte.** Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con las delegadas/os y personas de referencia de **CCOO** de MásOrange 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 a **comitempresa.es@orange.com**.



# COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y EMPLEO

La negativa de la Dirección a firmar una garantía de empleo en MásOrange y su rechazo a convocar la Comisión de interpretación y empleo de OSP solicitada por **CCOO** y **USO** han aparecido en prensa.

“**CCOO** aprieta a MásOrange con la mediación ante el silencio sobre los planes laborales”

20 minutos, 24/06/2024

“Los trabajadores de MásOrange se enfrentan a la nueva directiva y ya contemplan un ERE en la compañía”

El independiente, 26/06/2024

Tras estas noticias, la empresa ha reulado parcialmente y acepta reunirse con los sindicatos de Orange para hablar de empleo (punto fundamental tras los despidos de esta semana), retribución variable y otras cuestiones. Como apartados adicionales están la revisión salarial, el bono *dedocrático*, la evolución económica y financiera de la compañía, la situación del mercado de las telecomunicaciones, etc. Del resultado de estos encuentros, iremos informando a medida que se produzcan.



## REGISTRO SALARIAL

Si quieres conocer si tu salario está en la media de tu grupo profesional o quieres saber más sobre los sueldos en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, contacta con **CCOO** en [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).





# MESA DE NEGOCIACIÓN

En la última reunión de este foro para la integración de las condiciones laborales de Orange y MásMóvil se abordaron varias cuestiones.

Aunque en **CCOO** quisimos que el principal punto a tratar fueran el **empleo** y los últimos despidos, gran parte del tiempo estuvo ocupado por la propuesta empresarial de unificar la retribución variable de objetivos en torno al modelo de MásMóvil (que empeora en todo el sistema de Orange) y el **berrinche de Fetico**, que tras apoyar y aplaudir la indecente expulsión de **USO** de la Mesa de negociación, dice ahora que se vulnera su libertad sindical porque el **Convenio de Orange** no les permite enviar comunicados a una plantilla, la de **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, que nunca les ha votado y donde no tienen ni un solo delegado/a.



También **firmamos** los avances que comunicamos en **CCOO** hace unos días sobre *Fresh Program*, prorrateo de pagas extraordinarias y reconocimientos médicos, para continuar extendiendo algunas mejoras de Orange a las compañeras y compañeros que provienen de MásMóvil y que han llegado a esta *joint venture* sin convenio y sin apenas derechos laborales o beneficios.

## OBJETIVOS H1 2024 Y H2 2024

Casi toda la reunión estuvo centrada en la exposición que hizo la Dirección sobre los cambios que quiere implementar en la retribución variable por objetivos, que podrían aplicarse en el segundo semestre de 2024. Destacamos lo siguiente:

- La retribución variable del **primer semestre de 2024**, que tiene únicamente KPIs referidos a Orange, se pagará en la nómina de julio. Antes en **CCOO** acudiremos al notario para evaluar el grado de consecución de los objetivos globales de empresa, que **depositamos** en sobre cerrado hace unos meses. La Dirección



ha comunicado que **la valoración de los objetivos individuales cualitativos del H1 2024 será del 100% en todos los casos.**

- La paga variable del **segundo semestre de 2024** se abonaría, en su caso, el próximo año. La Dirección quiere unos objetivos comunes para todas y todos similar al actual modelo de MásMóvil, que empeora punto por punto el sistema de Orange:
  - ✓ **90% de objetivos globales de compañía**, con un rango de consecución mínima del 60% (por debajo no se cobran objetivos) y un máximo del 100% (si quedara por encima, la Dirección podría autorizar –o no– el pago del sobrecumplimiento). Esto empeora notablemente las condiciones de Orange.
  - ✓ **10% de objetivos individuales cualitativos**, con un rango de consecución del 50% al 125%. Si cualquiera de los objetivos individuales cualitativos no alcanza el 50% como mínimo, directamente no se abonan objetivos individuales (aunque el resto sean excelentes). Esto también empeora el escenario actual de Orange.
  - ✓ **Criterios de exclusión.** Si no se han trabajado al menos tres meses completos al año, si la contratación en la empresa se produce pasado el mes de septiembre, si a fecha 31 de diciembre la persona trabajadora no sigue en la empresa, en los casos de baja voluntaria, para supuestos de incapacidad temporal de larga duración y otros... la Dirección no quiere que haya paga de objetivos. Estas exclusiones no existen en Orange.
- En **CCOO** no estamos de acuerdo con la Dirección, ya que quieren empeorar en todo el actual sistema de objetivos de Orange. Por eso hemos presentado nuestra alternativa:
  - ✓ Porcentaje mínimo de variable del 15% para todas las personas trabajadoras de MásOrange, similar al que marca el Convenio de Orange. En MásMóvil no tienen un porcentaje mínimo, o bien es más bajo que el de Orange.
  - ✓ Anticipo de variable de, al menos, el 50% a mitad del ejercicio, con una posterior regularización.
  - ✓ 100% de objetivos globales de compañía, sin objetivos individuales cualitativos.



- ✓ Objetivos S.M.A.R.T. (específicos, medibles, alcanzables, realistas y de duración limitada), que huyan de la subjetividad y la arbitrariedad.
- ✓ No queremos criterios de exclusión y consideramos que el variable debe cobrarse en función al tiempo de permanencia en la empresa y sin penalizaciones o reducciones en los casos de bajas médicas, accidentes, maternidad, paternidad...

## EMPLEO

Otro de los asuntos que quisimos abordar tras los despidos de esta semana fue el empleo en MásOrange, donde la Dirección no parece dispuesta a garantizar nada, ni siquiera que vayamos a tener un verano tranquilo. Además, nos sorprendió bastante que el resto de la mesa pasara de este tema y no dijera ni una palabra sobre los despidos.



Hace varias semanas en **CCOO** trasladamos la **petición** de incluir dentro del orden del día el siguiente punto: **“Previsión de empleo en las distintas sociedades y/o empresas de MásOrange. Acuerdo de garantía de empleo”**.

Pero, de nuevo, no hubo tiempo en la reunión del miércoles y apenas pudimos exponer que considerábamos una anomalía que se produjeran despidos mientras estaba abierta la Mesa de negociación (históricamente en Orange se respetaba la paz social en estas circunstancias y no se ejecutaban despidos), solicitamos que la plantilla pudiera irse tranquilamente de vacaciones durante el verano sin temor a perder su empleo y volvimos a reclamar que las declaraciones de la Dirección sobre no ejecutar un ERE se concretaran en una verdadera garantía de empleo.

La Dirección, por boca de su despacho de abogados, manifestó su oposición a todos los planteamientos de **CCOO** relativos al empleo y se negaron a asumir compromiso alguno.

## COMEDOR DE EMPRESA

En **CCOO** volvimos a pedir información del proveedor del comedor de La Finca y más datos sobre su menú económico. Hemos solicitado también la **ampliación del servicio** a otras oficinas de



MásOrange cuyo volumen de plantilla lo permita (Barcelona, Sevilla, Valencia, etc.) y, en cualquier caso, lograr acuerdos con los establecimientos de hostelería y de restauración cercanos a los centros de trabajo de toda España para ofrecer menús a precios reducidos a cualquier persona trabajadora de la empresa. Para nuestros compañeros/as de **R Cable y Telecable**, desde **CCOO** hemos pedido la extensión de la ayuda a comida.

## CONDICIONES LABORALES

En **CCOO** hemos firmado el **acuerdo** relativo a *Fresh Program*, prorrateo de pagas extraordinarias y reconocimientos médicos que **anunciamos** hace unos días. Nuestro propósito es continuar extendiendo mejoras de Orange a las trabajadoras y trabajadores que provienen de MásMóvil y que han aterrizado en esta *joint venture* sin convenio, sin acuerdos colectivos y sin apenas derechos laborales o beneficios.

Nuestros compañeros/as de MásMóvil no tienen revisiones salariales garantizadas ni actualización de pluses. Sus salarios –al igual que su retribución variable– son inferiores. No tienen seguro médico a cargo de la empresa para ellos/as, su cónyuge o sus hijos/as. No disfrutan de las cuatro líneas de tráfico telefónico (140€/mes) ni de la fibra gratuita en casa o del servicio de TV. No tienen ayudas sociales para gafas, audífonos, dentistas, prótesis ortopédicas, tratamientos de fertilidad, etc.; tampoco tienen las ayudas de guardería para hijos menores de tres años o las ayudas de bachillerato o FP, ni las ayudas por TDA/TDAH o por celiaquía. No tienen el Plan Familia para los casos de discapacidad (9.000€/año para el trabajador/a o 6.000€/año para hij@s). No tienen el plus de movilidad sostenible (60€/mes). No disponen de permisos retribuidos ampliados. Su jornada laboral anual es bastante más extensa que la nuestra; disfrutan de menos vacaciones y menos días de libre disposición. No tienen plan de pensiones... Y así con casi todo.

**Nos sorprende que las filiales de MásMóvil sin convenio propio tengan unas condiciones laborales tan básicas; es evidente la dejadez sindical en ellas**, pues solo durante los últimos meses, con la *joint venture* en marcha, se han ido consiguiendo avances, pero en los años anteriores ¿qué ha habido? Prácticamente nada. La Dirección ha hecho y deshecho lo que le ha dado la gana y sin oposición.





En **CCOO**, por pura justicia y solidaridad, aspiramos a que todas y todos en MásOrange, sin excepciones, tengamos los mismos derechos y beneficios sociales. También queremos que toda la plantilla pueda obtener alguna ventaja de esta *joint venture*.

Aunque en la Mesa de negociación hemos conseguido avances, reconocemos que son mínimos y la mayoría de muy poco impacto. Y, aun así, pudiera ser que la validez de estos pequeños acuerdos quedara en cuestión por la lamentable expulsión de USO de dicho foro, pues, como era previsible y normal, ya han llegado las primeras acciones legales y las **demandas**. Si estos acuerdos se declararan nulos, algo que es perfectamente posible, la plantilla de Orange no lo notaría, habida cuenta de que apenas hay mejoras para este colectivo, pero para las compañeras y compañeros procedentes de MásMóvil puede suponer un problema.

En **CCOO** apoyamos una mesa de diálogo de máxima pluralidad en la que estemos presentes todos los sindicatos de MásOrange: **CCOO**, Fetico, UGT, USO, ELA, CGT... y todas las filiales que han sido excluidas de manera arbitraria, tales como Jazzplat, Orange Distribución Tiendas Propias u OEST.

Estamos a favor de que todas las organizaciones sindicales de MásOrange puedan comunicar lo que quieran, cuando quieran y como quieran, sin censuras, sin limitaciones y directamente hacia la plantilla sin pasar por RR.HH., como dejamos claro en nuestro **comunicado** anterior. Pero lo que no aceptamos es que esa libertad de comunicación sea solo para algún sindicato (y no para todos), que existan restricciones y, sobre todo, rechazamos la **gigantesca hipocresía de Fetico** que, tras participar con entusiasmo en el desalojo de un sindicato votado en Orange (USO) de la Mesa de negociación, se quejan ahora de que en **CCOO** no aceptamos que se infrinja el **convenio** para que puedan enviar comunicaciones a una plantilla, la de Orange, donde nadie les ha votado y a quien no representan.

La siguiente reunión de la Mesa de negociación está prevista para el miércoles 10 de julio. Por último, enlazamos toda la documentación disponible:

**[II Acta de acuerdo para extensión de derechos.](#)**

**[Acta de la reunión anterior \(12 de junio\).](#)**

**[Demanda de USO por su expulsión de la mesa de negociación.](#)**



## BOLSA DE IGUALDAD

En junio se han aplicado las subidas de la Bolsa de Igualdad, el presupuesto específico de Orange destinado a intentar paliar la discriminación salarial crónica que sufrimos las mujeres trabajadoras de la empresa. Según datos de la compañía, se han beneficiado de esta bolsa unas 365 mujeres, de las cuales 318 reciben un incremento anual consolidado de 200 euros brutos (fijo+variable) y otras 47 mujeres un aumento de 500 euros. En **CCOO** habíamos pedido a la Dirección más generosidad y una mayor dotación económica para cerrar con celeridad la brecha salarial, pero no ha sido posible y los incrementos de 2024 han sido los mismos que los del año anterior.

En la nómina de junio, junto a la subida por la Bolsa de Igualdad, aparece también el abono de los atrasos desde el 1 de enero. Si tienes dudas, contacta con nosotras en [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

## IRPF. CAMPAÑA RENTA

Si estás afiliado a **CCOO**, puedes deducirte el pago de la cuota sindical en la casilla 14. Si tienes acciones de Orange, el año pasado recibirías unos ingresos por dividendos. Es obligatorio incluirlos en la declaración; se hace en las casillas 29 y 588.

